

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
HERU SETIYONO
11412145009

**JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2012**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

SKRIPSI

Oleh:

HERU SETIYONO

11412145009



Dosen Pembimbing,

Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak.
NIP. 19820514 200501 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)”

yang disusun oleh:

HERU SETIYONO

NIM 11412145009

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 18 April 2013 dan dinyatakan lulus.

Nama	Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
Drs. Pardiman	Ketua Penguji Merangkap Penguji		19-4-2013
Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak.	Penguji Pendamping Merangkap Sekretaris		23-4-2013
Dra. Sumarsih	Penguji Utama		23-4-2013




Yogyakarta, 23 April 2013

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002 

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini,

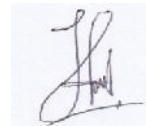
Nama : Heru Setiyono
NIM : 11412145009
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi
Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan
Kabupaten Kebumen)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan yang tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 8 April 2013

Penulis,



Heru Setiyono
NIM. 1141214500

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan” (Q. S. Al Insyirah: 5-6).

“Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap” (Q. S. Al Insyirah: 7-8).

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Ibu yang telah melahirkan saya ke dunia dan yang tiada henti-hentinya mendokan dan menyayangi saya.
2. Kakak-kakak saya yang tersayang yang tiada henti memberi motivasi.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)**

Oleh:

Heru Setiyono

11412145009

ABSTRAK

Penelitian ini bersifat *ex-post facto* dan asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, (2) pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dan (3) pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 62 pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 62 pegawai sebagai sampel, sehingga disebut penelitian populasi. Uji coba instrument dilakukan di Kantor Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen. Uji validitas menggunakan *corrected item total correlation*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha*. Uji asumsi klasik meliputi uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Ditunjukkan dengan nilai $r_{(x1y)}$ sebesar 0,311, nilai $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,097, harga t_{hitung} sebesar 2,532 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,014 < 0,050$), serta persamaan garis regresinya $Y = 27,828 + 0,389 X_1$; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Ditunjukkan dengan nilai $r_{(x2y)}$ sebesar 0,397, $r^2_{(x2y)}$ sebesar 0,158, harga t_{hitung} sebesar 3,351 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021, nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,001 < 0,050$), serta persamaan garis regresinya $Y = 23,014 + 0,374 X_2$; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Ditunjukkan dengan nilai $R_{y(x1x2)}$ sebesar 0,424, nilai $R^2_{y(x1x2)}$ sebesar 0,180, harga F_{hitung} sebesar 6,457 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,232, nilai signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* ($0,003 < 0,050$), serta persamaan garis regresinya $Y = 18,894 + 0,208X_1 + 0,304X_2$.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SwT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)” dengan lancar. Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan FE UNY yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi.
3. Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak., dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi.
4. Dra. Sumarsih, nara sumber yang telah memberikan saran dan arahan dalam penyusunan skripsi.
5. Drs. Pardiman, ketua penguji yang telah memberikan saran dan arahan dalam penyusunan skripsi.
6. Ibu Suhartilah Jumaryanti, selaku Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen yang telah memberikan izin penelitian di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan tugas akhir ini.

Semoga semua amal baik mereka diterima Allah SwT dan dicatat sebagai amalan yang terbaik, Amin. Harapan peneliti mudah-mudahan apa yang terkandung di dalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 8 April 2013

Penulis,



Heru Setiyono

NIM. 11412145009

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	11
A. Kajian Pustaka.....	11
1. Kinerja Pegawai	11

2. Kompensasi	22
3. Motivasi Kerja	27
B. Penelitian yang Relevan.....	32
C. Kerangka Berpikir	35
D. Paradigma Penelitian	37
E. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A.Tempat dan Waktu Penelitian	39
B. Jenis Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel Penelitian	40
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Instrumen Penelitian.....	46
G. Uji Coba Instrumen	49
1. Uji Validitas.....	49
2. Uji Reliabilitas	52
H. Teknik Analisis Data	54
1. Uji Asumsi Klasik.....	54
2. Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Deskripsi Umum Instansi.....	63
B. Deskripsi Data Khusus.....	67
C. Analisis Data	76
1. Uji Asumsi Klasik.....	76

2. Uji Hipotesis	78
D. Pembahasan Hasil Penelitian	83
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	83
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	85
3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai.....	86
E. Keterbatasan Penelitian.....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Daftar Populasi	41
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Kinerja Pegawai)	47
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Kompensasi)	47
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Motivasi Kerja)	48
5. Skor Alternatif Jawaban	48
6. Rangkuman Uji Validitas (Kinerja Pegawai)	50
7. Rangkuman Uji Validitas (Kompensasi)	51
8. Rangkuman Uji Validitas (Motivasi Kerja)	52
9. Rangkuman Uji Reliabilitas Variabel	53
10. Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Pegawai)	69
11. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Y	70
12. Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Kompensasi)	72
13. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_1	72
14. Distribusi Frekuensi Variabel X_2 (Motivasi Kerja)	74
15. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_2	75
16. Rangkuman Hasil Uji Linearitas	76
17. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas 1	77
18. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas 2	77
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana H_1	79
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana H_2	80
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda H_3	81

22.Rangkuman Sumbangan Relatif dan Efektif.....	82
---	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	37
2. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Y	70
3. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_1	73
4. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_2	75
5. Pola Scatterplot.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba.....	98
2. Skor Butir Uji Coba Instrumen Penelitian (Kuesioner)	104
3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	107
4. Instrumen Penelitian (Kuesioner)	122
5. Skor Butir Instrumen Penelitian	127
6. Tabel Distribusi Frekuensi dan Kecenderungan Variabel.....	133
7. Hasil Uji Linearitas	137
8. Hasil Uji Multikolinearitas	138
9. Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	139
10. Hasil Analisis Regresi Berganda	142
11. Sumbangan Relatif dan Efektif	144
12. Struktur Organisasi Dinlutkan.....	146
13. Surat Keterangan Penelitian.....	147

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintahan sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintah tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia atau pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintah akan tercapai. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu

organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabunda Tika. 2006: 121). Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan beberapa cara antara lain pemberian kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, pendidikan, pelatihan, loyalitas, pendelegasian wewenang secara tepat, gaya kepemimpinan yang baik, dan lain sebagainya.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya baik dalam bentuk uang ataupun bentuk lainnya karena telah ikut serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting (Ambar T. S. dan Rosidah. 2009: 256).

Setiap anggota atau pegawai dari suatu organisasi pemerintah mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya

keselarasan tujuan antara pegawai/karyawan dengan organisasi di mana dia bekerja, organisasi bisa memberikan perhatian dengan pemberian kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen merupakan unit kerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Kebumen. Dalam rangka menjalankan visi dan misinya, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen didukung oleh pegawai yang terdiri dari PNS (Golongan I sampai dengan IV), dengan jumlah sekitar 62 orang pegawai. Sebagai salah satu unit kerja yang berkonsentrasi pada bidang kelautan dan perikanan khususnya di daerah Kebumen, Dinas Kelautan dan Perikanan ini dituntut untuk mengolah dan memanfaatkan potensi kelautan dan perikanan di wilayah Kebumen semaksimal mungkin untuk kemaslahatan masyarakat di kabupaten tersebut. Selain itu dinas ini diharapkan bisa menjadi mitra dalam menjalin kerja sama dengan masyarakat yang bergelut dalam dunia usaha kelautan dan perikanan.

Dalam struktur keorganisasian Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen, selain jabatan struktural juga terdapat jabatan fungsional yang memiliki peran lebih yaitu bermitra secara langsung dengan masyarakat. Jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, seperti sekretaris jendral, direktur, kepala seksi, dan lain-lain. Sedangkan jabatan fungsional adalah jabatan yang ditinjau dari sudut fungsinya dalam suatu organisasi, misalnya peneliti, dokter ahli, juru ukur dan lain-lain (Wursanto. 1994: 26). Jabatan fungsional pada Dinas Kelautan dan

Perikanan Kabupaten Kebumen di dalamnya terdapat penyuluh dan keanggotaan di bawahnya yang memiliki tugas antara lain diterjunkan langsung di wilayah pantai-pantai yang ada di Kabupaten Kebumen guna memantau, mengarahkan, memberi penyuluhan, ataupun memberi pelayanan dan kebutuhan lain bagi warga pesisir yang bermata pencaharian sebagai nelayan.

Seperti instansi sektor publik lainnya yang mengutamakan pelayanan terhadap masyarakat. Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen juga memiliki tujuan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat demi kemajuan Kabupaten Kebumen dalam hal kelautan dan perikanan. Kemajuan ini dapat dicapai dengan adanya kinerja instansi yang bagus. Jumlah pegawai yang telah ditetapkan diharapkan dapat meningkatkan pelayanan sekaligus dapat meningkatkan kinerja instansi tersebut. Namun kinerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak mungkin sama. Kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen masih ada yang belum maksimal. Ada pegawai yang benar-benar menginginkan kemajuan instansinya beserta jenjang karirnya dengan cara bekerja secara baik dan maksimal untuk meningkatkan produktivitasnya, namun ada pula pegawai yang hanya akan bekerja dengan maksimal atau kinerjanya maksimal jika diberikan sejumlah imbalan berupa uang, barang, dan yang lainnya, ataupun adanya pengawasan yang ketat dari atasan.

Dalam suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem pemberian kompensasi Pegawai Negeri Sipil

sekarang ini masih menganut sistem kompensasi tradisional karena pemberian *reward* masih ditentukan berdasarkan aspek golongan, pangkat, dan senioritas. Sistem ini dirasakan kurang adil karena ada orang yang tidak bekerja atau bekerja alakadarnya tetap memperoleh penghasilan (*reward*) yang sama dengan orang yang betul-betul bekerja atau berkinerja tinggi. Hal ini berbeda dengan perusahaan swasta yang menerapkan sistem pemberian kompensasi berdasarkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik, produktivitas tinggi, serta mempunyai prestasi dalam bekerja akan mendapatkan kompensasi lebih dibandingkan karyawan yang kinerjanya biasa saja. Sistem pemberian kompensasi yang kurang adil dan masih rendah juga dikeluhkan pada beberapa pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Ada beberapa pegawai merasa sudah bekerja secara maksimal kepada instansi tetapi tidak diberikan kompensasi yang setimpal sesuai dengan pengorbanannya.

Dalam Peraturan Pemerintah nomor 26 tahun 2001 telah diatur masalah penggajian pada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing instansi. Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen yang memiliki jabatan fungsional mempunyai andil cukup besar dalam terlaksana dan tercapainya program-program dinas. Pada jabatan fungsional menerima kompensasi selain yang sudah ditetapkan oleh peraturan pemerintah juga mendapatkan kompensasi berupa fasilitas kendaraan yang diberikan sesuai kebijakan instansi yang bersangkutan, tetapi

dirasakan belum memadai bagi sebagian pegawai untuk mendukung aktivitasnya dalam melakukan pekerjaan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi instansi juga harus memperhatikan faktor motivasi. Motivasi adalah penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal (Agus Sutiono, dkk. 2011: 244). Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun serta dapat tercapai tujuan suatu instansi di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong berupa motivasi agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Motivasi kerja pada setiap pegawai dalam suatu instansi pemerintah itu berbeda, termasuk pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen masih ada yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja yang tidak sesuai dengan keinginan instansi supaya setiap pegawai memiliki motivasi tinggi, sehingga tujuan instansi dalam memberikan pelayanan publik terbaik melalui pegawainya dapat tercapai. Setiap individu atau pegawai mempunyai tujuan masing-masing, terkadang ada saja tujuan pegawai yang tidak sesuai dengan tujuan instansinya. Hal ini merupakan tugas pemerintah pusat maupun pemerintah daerah melalui manajemen organisasi sektor publik yang

bersangkutan untuk menciptakan suatu kondisi di mana tujuan suatu instansi dengan pegawainya itu dapat selaras. Apabila sudah tercapai keselarasan tujuan antara pegawai dengan instansinya (*goal congruence*) maka motivasi kerja pegawai akan meningkat dan secara otomatis dapat meningkatkan kinerja, salah satunya dalam pemberian pelayanan bagi masyarakat. Dengan demikian kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja suatu pegawai. Atas dasar pemikiran di atas, penulis akan mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Sistem pemberian kompensasi Pegawai Negeri Sipil masih menganut sistem kompensasi tradisional yaitu pemberian *reward* masih ditentukan berdasarkan aspek golongan, pangkat, dan senioritas, sehingga sistem kompensasi ini dirasakan kurang adil. Hal ini berbeda dengan perusahaan swasta yang sudah menerapkan sistem pemberian kompensasi berdasarkan kinerja.
2. Ada pegawai merasa kompensasi yang diberikan instansi masih rendah, mereka beranggapan sudah bekerja secara maksimal tetapi belum diberikan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanannya.

3. Pemberian kompensasi berupa fasilitas kendaraan pada jabatan fungsional yang sudah diatur oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen dianggap belum memadai bagi sebagian pegawai untuk mendukung aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan.
4. Masih ada pegawai yang kinerjanya belum maksimal, mereka akan bekerja dengan maksimal atau memiliki kinerja maksimal ketika diawasi secara ketat oleh atasan atau diberikan sejumlah imbalan.
5. Masih ada pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah. Hal tersebut tidak selaras dengan keinginan instansi yang menginginkan setiap pegawainya memiliki motivasi kerja yang tinggi supaya tujuan instansi dalam hal pemberian pelayanan publik secara maksimal bisa tercapai.

C. Pembatasan Masalah

Peneliti perlu mengadakan pembatasan masalah agar hasil penelitian mendapat temuan atau hasil yang lebih fokus dan lebih mendalami masalah. Oleh karena itu peneliti membuat pembatasan masalah untuk mengetahui Kinerja Pegawai yang diduga dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi Kerja. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai?

E. Tujuan Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen, maka ada beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu.

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat memberikan manfaat untuk referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terkait topik yang sama dengan penelitian ini.
- b. Dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan penelitian yang selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen serta lembaga sektor publik lainnya

Sebagai faktor pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai/karyawan melalui pemberian kompensasi dan motivasi kerja.

b. Bagi Peneliti

Dapat latihan menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah didapat selama menuntut ilmu di perguruan tinggi. Selain itu wawasan dan pengetahuan peneliti akan bertambah dengan adanya pengalaman dari pelaksanaan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabunda Tika. 2006: 121). Menurut Wirawan (2009: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. “Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan” (Mathis and Jackson, 2006: 378). Berdasarkan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan oleh beberapa faktor, misalnya kecakapan, pengalaman, kesungguhan, waktu, dan yang lainnya.

b. Unsur-unsur kinerja

Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja antara lain:

- 1) hasil fungsi pekerjaan,

- 2) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai, seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya,
- 3) pencapaian tujuan organisasi,
- 4) periode waktu tertentu (Pabunda Tika. 2006: 121).

Menurut Surya Dharma (2005: 2) unsur-unsur kinerja antara lain:

- 1) sasaran yang dicapai, 2) kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta 3) efektivitas kerja. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) unsur-unsur kinerja meliputi: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan unsur-unsur kinerja menurut beberapa penulis di atas, maka dapat disimpulkan unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja antara lain.

- 1) Hasil fungsi atau sasaran yang ingin dicapai dalam organisasi, baik kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dari hasil.
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh kepada prestasi pegawai (misalnya motivasi, pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan bekerja sama, kehadiran, dan lain-lain).
- 3) Efektivitas kerja.

c. Jenis-jenis kriteria kinerja

Menurut Schuler dan Jackson (1999: 11-12) tiga jenis dasar kriteria kinerja adalah.

- 1) Kriteria berdasarkan sifat, memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan ketrampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang dalam berperilaku di lingkungan kerjanya, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku, berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personil.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Kriteria berdasarkan hasil mungkin tepat jika perusahaan tidak peduli bagaimana hasil dicapai, tetapi tidak tepat untuk setiap pekerjaan.

d. Indikator Kinerja

Siswanto Sastrohadiwiryono (2005: 235-236) mengemukakan bahwa unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja atau DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) salah satunya ialah prestasi kerja terdiri atas tujuh macam yang kemudian dijadikan sebagai indikator-indikator kinerja. Prestasi kerja dalam DP3 digunakan sebagai acuan penyusunan indikator kinerja, karena prestasi kerja lebih fokus dan tepat untuk menilai kinerja pegawai

dibandingkan jika menggunakan keseluruhan atau delapan aspek dalam DP3. Indikator-indikator tersebut adalah.

1) Kecakapan di bidang tugas.

Kecakapan di bidang tugas merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik. Hal ini berhubungan dengan kualitas seperti keahlian dan kompetensi. Apapun yang dilakukan terus-menerus akan menjadi suatu keahlian.

2) Keterampilan melaksanakan tugas.

Keterampilan melaksanakan tugas merupakan kepandaian melaksanakan tugas dengan cepat dan benar. Seseorang yang dapat melakukan sesuatu dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan terampil. Demikian pula apabila seseorang dapat melakukan sesuatu dengan benar tetapi lambat, juga tidak dapat dikatakan terampil.

3) Berpengalaman melaksanakan tugas.

Berpengalaman melaksanakan tugas merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

4) Bersungguh-sungguh melaksanakan tugas.

Bersungguh-sungguh melaksanakan tugas merupakan berusaha dengan sekuat-kuatnya untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Hal ini tercermin pada kedisiplinan dalam bekerja, misalnya datang

kerja tidak terlambat dan melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.

5) Kesegaran atau kesehatan jasmani dan rohani.

Kesegaran atau kesehatan jasmani adalah kesanggupan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas dan mempertinggi daya kerja tanpa mengalami kelelahan yang berarti atau berlebihan. Kesegaran atau kesehatan rohani adalah suatu kondisi yang memungkinkan perkembangan fisik, intelektual, dan emosional yang optimal dari seseorang dan perkembangan itu berjalan selaras dengan keadaan orang lain. Orang dikatakan benar-benar sehat sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila kesehatan jasmani dan rohani dalam dirinya seimbang.

6) Pelaksanaan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.

Berdaya guna adalah pelaksanaan pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, hemat, dan berhasil guna. Berhasil guna ialah segala sesuatu sampai pada tujuan pekerjaan yang ditentukan tanpa mengalami hambatan-hambatan, sehingga meraih prestasi tertentu.

7) Hasil kerja yang melebihi dari standar target yang telah ditentukan.

Hasil kerja yang melebihi standar target yang telah ditentukan merupakan kesepakatan-kesepakatan yang telah didokumentasikan yang di dalamnya terdiri antara lain mengenai spesifikasi-spesifikasi teknis atau kriteria-kriteria yang akurat yang digunakan sebagai peraturan, petunjuk, atau definisi-definisi tertentu untuk

menjamin suatu pekerjaan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau bahkan melebihi ketentuan tersebut.

e. Penilaian Kinerja

1) Pengertian penilaian kinerja

Lingkungan organisasi profit khususnya di bidang bisnis, penilaian pelaksanaan pekerjaan disebut juga penilaian kinerja atau penilaian prestasi atau penilaian karyawan (*job performance appraisal*). Di lingkungan organisasi non profit (bidang pemerintahan) hal ini disebut penilaian pelaksanaan pekerjaan, karena menggunakan sebuah daftar yang dikenal dengan sebutan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Menurut Hadari Nawawi (2005: 396) penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi dan menilai aspek-aspek pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai/karyawan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi non profit dalam mencapai tujuan dengan mempergunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/ deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun (B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2005: 231).

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan atau instansi dalam mengevaluasi pekerjaan karyawan/pegawainya. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka perusahaan atau instansi akan diuntungkan dengan jaminan

bahwa upaya para individu tenaga kerja mampu berkontribusi pada fokus strategik pada perusahaan atau instansi. Dalam dunia kerja yang kompetitif organisasi sektor publik dituntut untuk meningkatkan pelayanannya, maka organisasi sektor publik membutuhkan kinerja tinggi. Pada waktu bersamaan, pegawai membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan. Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

2) Tujuan atau manfaat penilaian kinerja

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 233) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut.

- a) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- b) Nasihat yang disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- c) Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.

- d) Salah satu cara menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas pekerjaan.
- e) Landasan/ bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2005: 401) kegunaan atau manfaat penilaian kinerja atau penilaian pelaksanaan kinerja yaitu.

- a) Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang keliru oleh para pegawai/karyawan, serta sebagai masukan bagi para pimpinan dalam membantu dan mengarahkan pegawai/karyawan dalam memperbaiki pekerjaannya di masa depan.
- b) Berguna untuk melaksanakan perbaikan dan penyempurnaan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti.
 - (1) Menyelaraskan upah/gaji atau insentif lainnya bagi para pegawai/karyawan.
 - (2) Memperbaiki kegiatan penempatan, promosi, pindah dan demosi jabatan.
 - (3) Membantu memperbaiki kegiatan pelatihan, misalnya dalam hal memilih pegawai/karyawan yang akan diikutsertakan dalam pelatihan.

- (4) Memberikan informasi bagi pegawai/karyawan dalam menyusun perencanaan karir.
- (5) Untuk memperbaiki validitas dan reliabilitas tes yang rendah/buruk, bila ternyata calon pegawai/karyawan yang diprediksi memiliki kemampuan tinggi, tetapi setelah bekerja menunjukkan hasil yang sebaliknya.
- (6) Untuk mengidentifikasi masalah-masalah organisasi non profit yang harus dicarikan cara penyelesaiannya.

3) Aspek-aspek penilaian kinerja

Penilaian kinerja di organisasi non profit bidang pemerintahan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang mencakup delapan aspek yaitu.

a) Kesetiaan

Kesetiaan merupakan setia atau kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah.

b) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksana tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.

c) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya, serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

d) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

e) Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

f) Kerja sama

Kerja sama adalah kemampuan seseorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

h) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok (Agus Sutiono, dkk. 2011: 259-260)

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut merupakan penjabaran dari Undang-Undang Nomor 8/1974 jo UU No. 43/1999 pasal 20 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang berbunyi: “Untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.” Sedangkan dalam implementasinya, pemerintah mengeluarkan peraturan yaitu PP No. 10/1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS. Untuk lebih menjamin keseragaman dalam pelaksanaannya, maka BAKN mengeluarkan petunjuk teknis tentang pelaksanaan penilaian pekerjaan PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10/1979,

berupa Surat Edaran yaitu SE. BAKN No. 02/SE/1980 tentang petunjuk pelaksanaan DP3 PNS (www.bkn.go.id).

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang atau gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang tenaga kerja berusaha bekerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi di mana dia bekerja dan karena itulah instansi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawainya yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (B. Siswanto Sastrohadiwiryono, 2005: 181).

Menurut Malayu Hasibuan (2006: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2005: 414) kompensasi adalah gaji atau upah dari pemerintah kepada pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai/karyawan untuk mewujudkan tugas-tugas pemerintahan dalam memberikan pelayanan umum (*public*

service), pelaksanaan pembangunan untuk kesejahteraan rakyat dan tugas-tugas kenegaraan lainnya. Dari beberapa definisi kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa berupa pendapatan moneter maupun nonmoneter yang diberikan pemerintah bagi pegawai/karyawan yang telah memberikan sumbangan tenaga maupun pikiran demi tercapainya tugas-tugas pemerintahan dalam memberikan pelayanan umum (*public service*), pelaksanaan pembangunan untuk kesejahteraan rakyat, dan tugas-tugas kenegaraan lainnya.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan atau instansi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang berguna bagi pertumbuhan organisasi perusahaan atau instansi. Menurut Henry Simamora (2004: 420) kompensasi (yang dijadikan sebagai indikator) terdiri dari.

1) Kompensasi finansial

a) Kompensasi langsung

- (1) Bayaran pokok (*base pay*) berupa gaji dan upah.
- (2) Bayaran prestasi (*merit pay*).
- (3) Bayaran insentif (*insentive pay*) berupa bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- (4) Bayaran tertangguh (*deferred pay*) berupa program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

b) Kompensasi tidak langsung

(1) Program perlindungan berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.

(2) Bayaran di luar jam kerja berupa liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.

(3) Fasilitas berupa kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

2) Kompensasi nonfinansial

a) Pekerjaan berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

b) Lingkungan kerja berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Hadari Nawawi (2005: 414-415) sistem upah/gaji disebut juga sistem kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung (kompensasi dasar) dan kompensasi tidak langsung.

1) Kompensasi dasar

Merupakan sejumlah uang yang diterima pegawai/karyawan secara tetap dengan tenggang waktu yang teratur per bulan (dibayar dalam bentuk uang secara tunai atau natura kepada pegawai/karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya).

2) Kompensasi tidak langsung

Merupakan penghasilan sah lainnya di luar kompensasi dasar. Beberapa bentuknya adalah tunjangan istri dan anak serta

tunjangan jabatan yang dibayarkan bersamaan dengan gaji/upah tetap (upah dasar) setiap awal bulan. Bentuk lain berupa insentif yang disebut uang lembur yang dibayarkan di luar jam dinas dengan perintah atasan yang berwenang. Demikian juga berupa penggantian biaya berobat melalui asuransi kesehatan, fasilitas perumahan dan kendaraan dalam bentuk antar jemput atau yang dipergunakan perseorangan sesuai jabatan, tunjangan hari raya (cenderung dihapuskan) sebagai insentif pemerataan, dana pensiun, honorarium/insentif kepanitiaan, insentif tim kerja, honorarium/insentif pegawai/karyawan yang ikut dalam tugas pembangunan fisik (proyek), dan lain-lain.

c. Tujuan Kompensasi

Program kompensasi yang efektif dalam sebuah organisasi memiliki empat tujuan.

- 1) Kepatuhan kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 2) Efektivitas biaya bagi organisasi.
- 3) Keadilan internal, eksternal, dan individual bagi para karyawan.
- 4) Peningkatan kinerja bagi organisasi (Mathis and Jackson, 2006: 419).

Sedangkan menurut Sjafrri Mangkuprawira (2003: 198) kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama.

- 1) Memperoleh personil yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan bisa keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran kompensasi hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, dan lain-lain.

5) Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

6) Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7) Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8) Meningkatkan efisiensi administrasi

Program penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien dan membuat sistem informasi SDM.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi dengan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu Hasibuan, 2006: 143).

Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan Robbins (2003: 125) yaitu bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut pendapat Agus Sutiono, dkk (2011: 224) menyatakan bahwa motivasi merupakan penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor

yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik. Kesimpulan yang didapat dari beberapa pengertian motivasi adalah bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan dan persepsi seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain.

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Malayu Hasibuan, 2006: 146).

c. Bentuk Motivasi

Pada umumnya bentuk motivasi yang diberikan organisasi ataupun pimpinan yaitu.

- 1) Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang diinstruksikan oleh pimpinan maupun organisasi.

2) Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif antara lain.

- a) Memperkaya pekerjaan, yaitu penyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja.
- b) Manajemen partisipatif, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan (*decision making*) yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- c) Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen (alat) waktu luang untuk istirahat atau saran lain yang lebih fantastis.

3) Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen atau pimpinan untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia (Siswanto Sastrohadiwiryo. 2005: 268-269).

d. Indikator Motivasi

Salah satu penganut teori motivasi kepuasan adalah Maslow yang mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Teori Hierarki Kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan

seseorang itu berjenjang. Jenjang kebutuhan manusia ini yang kemudian dijadikan indikator-indikator motivasi kerja yang disusun sebagai berikut.

1) Kebutuhan fisiologis atau mempertahankan hidup

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan-kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang terdiri dari tiga macam kebutuhan, yaitu sandang, pangan, dan papan.

2) Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman berwujud kebutuhan keamanan jiwa, di tempat kerja maupun di luar jam kerja, dan di manapun manusia itu berada, serta kebutuhan akan keamanan harta.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial digolongkan menjadi tiga macam yaitu.

- a) Kebutuhan akan rasa diakui atau diterima oleh orang lain atau oleh sekelompok orang di tempat mereka berada.
- b) Kebutuhan akan pencapaian prestasi.
- c) Kebutuhan akan perasaan ikut serta merasakan apa yang dialami orang lain.

4) Kebutuhan akan *prestise*

Kebutuhan akan *prestise* berhubungan dengan sosial status. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam jenjang organisasi semakin tinggi pula status dan prestisenya.

5) Kebutuhan kemampuan kerja yang lebih tinggi

Kebutuhan akan kemampuan kerja yang lebih tinggi tampak dalam keinginan untuk mengembangkan kemampuan mental dan kemampuan kerja melalui *on the job training*, *off the job training*, *in service training*, *up-grading*, pendidikan akademis, seminar, dan sebagainya (Marihot Manullang. 2006: 173-174).

e. Metode Motivasi

Menurut Malayu Hasibuan (2006: 149) ada dua metode motivasi yaitu.

1) Motivasi langsung (*Direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa

2) Motivasi tidak langsung (*Indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para tenaga kerja betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, serta suasana pekerjaan yang serasi.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang relevan sebelumnya dengan penelitian ini adalah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta” yang dilakukan oleh Niken Puspitasari pada tahun 2010. Hasil dari penelitian Niken menunjukkan ada pengaruh positif signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan besarnya Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari r^2_{x1y} 0,233. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Nilai t_{hitung} 3,882 > t_{tabel} 1,671. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Niken adalah menggunakan salah satu variabel independen yang sama yaitu Motivasi dan Kinerja sebagai variabel dependennya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Niken adalah terdapat pada tempat penelitian yang digunakan. Peneliti melakukan penelitian di Dinas Kelautan dan Perikanan yang bertempat di Kebumen merupakan organisasi atau instansi sektor publik, sedangkan Niken melakukan penelitian yang berlokasi pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta yang merupakan perusahaan swasta. Perbedaan yang lainnya adalah salah satu variabel independen yang digunakan, Niken menggunakan Gaya Kepemimpinan sebagai salah satu variabel independennya, sedangkan peneliti menggunakan Kompensasi sebagai salah satu variabel independennya.
2. Penelitian yang relevan lain dengan penelitian ini adalah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Eksport)” yang dilakukan oleh Ririn Prihatin pada tahun 2011. Hasil dari penelitian Ririn menunjukkan besarnya Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari r^2_{x1y} 0,468 atau 46,8%. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Nilai t_{hitung} 7,268 $> t_{tabel}$ 2,021, sehingga dapat diambil kesimpulan ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi memberikan sumbangan relatif sebesar 43,38%, sedang sumbangan efektifnya sebesar 24,94%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ririn adalah menggunakan salah satu variabel independen yang sama yaitu Kompensasi dan Kinerja sebagai variabel dependennya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ririn adalah terdapat pada tempat penelitian yang digunakan. Peneliti melakukan penelitian di Dinas Kelautan dan Perikanan yang bertempat di Kebumen merupakan organisasi atau instansi sektor publik, sedangkan Ririn melakukan penelitian yang berlokasi pada Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Eksport yang merupakan perusahaan swasta. Perbedaan yang lainnya adalah salah satu variabel independen yang digunakan, Ririn menggunakan Lingkungan Kerja sebagai salah satu variabel independennya, sedangkan peneliti menggunakan Motivasi sebagai salah satu variabel independennya.

3. Penelitian yang relevan lainnya adalah penelitian yang dilakukan Arini Sari Murti pada tahun 2011 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kedai Kreasi Digital

Yogyakarta.” Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan hasil analisis regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi r_{x1y} 0,252, koefisien determinasi r^2_{x1y} 0,064 dan t_{hitung} 1,710 > t_{tabel} 2,021 ($p = 0,095 > 0,05$). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil analisis regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi r_{x2y} 0,538, koefisien determinasi r^2_{x2y} 0,290, dan t_{hitung} 4,190 > t_{tabel} 2,021 ($p = 0,000 < 0,05$). Berdasarkan SR% variabel X_1 18,34 dan X_2 81,66 masing-masing terhadap Y, berarti Motivasi Kerja mempunyai sumbangan relatif besar daripada Kompensasi. Sementara SE% variabel X_1 sebesar 5,52% dan X_2 24,575% menunjukkan sumbangan efektif variabel Motivasi Kerja lebih besar daripada kompensasi dengan tetap mempertimbangkan variabel bebas lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi $R^2_{y(x1x2)}$ sebesar 30,1% diartikan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dan Motivasi kerja sebesar 30,1% sisanya 69,9% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji signifikansi menggunakan uji F diperoleh F_{hitung} 9,042 > F_{tabel} 3,22 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Arini adalah penelitian ini menggunakan tema yang sama yaitu kompensasi dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, Arini melakukan penelitian

di PT Kedai Kreasi Digital Yogyakarta yang merupakan perusahaan swasta, sedangkan peneliti melakukan penelitian di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen yang merupakan instansi milik pemerintah.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Suatu organisasi dalam perusahaan atau instansi tentu membutuhkan tenaga kerja/pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Kinerja pegawai pada suatu instansi tidak mungkin sama namun bervariasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya kompensasi yang sebanding dengan apa yang telah dilakukan pegawai terhadap instansinya. Apabila instansi memiliki kebijakan untuk memberikan kompensasi yang tinggi hanya kepada pegawai yang benar-benar berkinerja tinggi, maka pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang kinerjanya rendah. Kebijakan pemberian kompensasi yang demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya apabila kebijakan pemberian kompensasi dilaksanakan kurang baik dimungkinkan kinerja pegawai dalam instansi itu dapat mengalami kemunduran, karena pegawai yang memiliki kinerja tinggi bisa saja diberikan kompensasi yang sama dengan pegawai yang memiliki kinerja rendah. Berdasarkan

hubungan dua variabel tersebut maka hipotesis yang dibuat yaitu terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi. Motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri individu untuk mengendalikan perilakunya sehingga mampu bekerja dengan baik dan maksimal sesuai dengan tujuan instansi, ataupun sebaliknya hanya bekerja asal-asalan yang kurang selaras dengan keinginan instansi. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai akan berusaha bekerja secara maksimal, memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien, serta meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan instansinya, sehingga kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi kerja rendah, kinerja pegawai juga dimungkinkan mengalami penurunan. Oleh karena itu, instansi harus dapat meningkatkan motivasi pegawai sehingga diharapkan kinerja pegawai menjadi lebih tinggi. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut maka hipotesis yang dibuat adalah terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

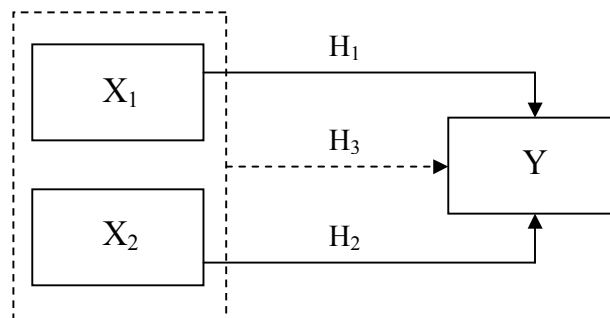
3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam suatu instansi, kebijakan pemberian kompensasi dan menumbuhkan motivasi kerja harus benar-benar diperhatikan oleh instansi. Apabila kebijakan pemberian kompensasi pada suatu instansi dilaksanakan dengan baik, maka pegawai yang memiliki kinerja baik akan

mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang memiliki kinerja rendah. Kebijakan pemberian kompensasi yang seperti itu diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka pegawai akan berusaha bekerja secara maksimal, memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien, serta meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga kemungkinan kinerja pegawai juga akan meningkat atau tinggi. Seandainya kedua faktor tersebut terpenuhi, yaitu sistem kompensasi yang baik dan lingkungan kerja yang menumbuhkan motivasi, pegawai diharapkan meningkat kinerjanya. Berdasarkan hubungan ketiga variabel tersebut maka hipotesis yang dibuat adalah terdapat pengaruh positif Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

D. Paradigma Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (*independen*) yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya (*dependen*) adalah Kinerja Pegawai (Y).



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan.

X_1 : Variabel bebas 1, yaitu Kompensasi.

X_2 : Variabel bebas 2, yaitu Motivasi Kerja.

Y : Variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai.

H_1 : Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_2 : Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_3 : Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

—————→ : Garis regresi sederhana.

-----→ : Garis regresi berganda.

E. Hipotesis Penelitian

Peneliti mengajukan beberapa hipotesis yang akan digunakan untuk menarik kesimpulan, yaitu.

1. Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen yang beralamatkan di Jalan Arungbinang Nomor 21 Kebumen. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan yaitu pada bulan Februari 2013.

B. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini digolongkan sebagai penelitian *ex-post facto*. *Ex-post facto* merupakan tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa. Peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi yaitu variabel dependen dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi yaitu variabel independen (Nur Indriantoro dan Bambang. 2009: 27). Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, Kompensasi, dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen.

Berdasarkan tingkat penjelasan (eksplanasi) kedudukan variabel, penelitian ini bersifat asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2010: 5) penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas (X₁) Kompensasi dan (X₂) Motivasi Kerja.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka (kuantitatif) dan analisis yang digunakan adalah analisis statistik. Menurut Sugiyono (2011: 6) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/ *scoring*.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono. 2010: 115). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 62 pegawai yang terbagi dalam beberapa bagian.

Tabel 1. Daftar Populasi

Nama Bagian	Jumlah
a. Kepala Dinas	1
b. Sekretaris	1
c. Subag Perencanaan	3
d. Subag Keuangan	3
e. Subag Umum dan Kepegawaian	3
f. Bidang Perikanan Tangkap	3
1) Seksi Sarana dan Prasarana Penangkapan	3
2) Seksi Produksi dan Bimbingan Usaha	4
g. Bidang Perikanan Budidaya	3
1) Seksi Sarana dan Prasarana Budidaya	3

Nama Bagian	Jumlah
2) Seksi Produksi dan Pembenihan Ikan	3
h. Bidang Kelautan	3
1) Seksi Perlindungan dan Pengawasan Sumber Daya Kelautan	3
2) Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan	3
3) Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pesisir	3
i. Kelompok Jabatan Fungsional	20
Jumlah Keseluruhan	62

Sumber: Renstra Dinlutkan Kabupaten Kebumen 2012

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 62) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam pengambilan sampel apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari.

- a. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- b. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja jika sampelnya besar maka hasilnya akan lebih baik.
- c. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana (Suharsimi Arikunto. 2006: 134).

Berdasarkan pertimbangan di atas, mengingat jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sejumlah 62 pegawai, maka dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Sampel yang diambil adalah seluruh pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan seorang tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan oleh beberapa faktor, misalnya kecakapan, pengalaman, kesungguhan, waktu, dan yang lainnya. Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut.

a. Kecakapan di bidang tugas.

Kecakapan di bidang tugas merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik.

b. Keterampilan melaksanakan tugas.

Keterampilan melaksanakan tugas merupakan kepandaian melaksanakan tugas dengan cepat dan benar.

c. Berpengalaman melaksanakan tugas.

Berpengalaman melaksanakan tugas merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya.

- d. Bersungguh-sungguh melaksanakan tugas.

Bersungguh-sungguh melaksanakan tugas merupakan berusaha dengan sekuat-kuatnya untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

- e. Kesegaran atau kesehatan jasmani dan rohani.

Kesegaran jasmani adalah kesanggupan dan kemampuan melakukan kerja atau aktivitas dan mempertinggi daya kerja tanpa mengalami kelelahan yang berarti. Kesegaran rohani adalah suatu kondisi yang memungkinkan perkembangan fisik, intelektual, dan emosional yang optimal dari seseorang.

- f. Pelaksanaan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pelaksanaan pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, hemat, sesuai dengan tujuan, serta tanpa mengalami hambatan.

- g. Hasil kerja yang melebihi dari standar target yang telah ditentukan.

Hasil kerja pegawai yang mampu mencapai ketentuan yang telah ditetapkan organisasi atau bahkan melebihi ketentuan tersebut (Siswanto Sastrohadiwiryono. 2005: 235-236)

2. Variabel independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan Motivasi Kerja.

a. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa berupa pendapatan moneter maupun nonmoneter yang diberikan pemerintah bagi pegawai/karyawan yang telah memberikan sumbangan tenaga maupun pikiran demi tercapainya

tugas-tugas pemerintahan dalam memberikan pelayanan umum (*public service*), pelaksanaan pembangunan untuk kesejahteraan rakyat, dan tugas-tugas kenegaraan lainnya. Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut.

1) Kompensasi finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi bentuk uang yang dibayarkan secara langsung maupun tidak langsung.

2) Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan kompensasi selain bentuk uang, misalnya tugas yang menarik, lingkungan kerja yang nyaman, dan lain-lain (Henry Simamora. 2004: 420).

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sesuai dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut.

1) Kebutuhan fisiologis atau mempertahankan hidup

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan yang terdiri dari tiga macam yaitu sandang, pangan, dan papan.

2) Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman berwujud kebutuhan keamanan jiwa dan harta di tempat kerja maupun di luar jam kerja serta di manapun manusia itu berada.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial misalnya kebutuhan akan rasa diakui oleh orang lain, kebutuhan akan pencapaian prestasi, serta kebutuhan akan perasaan ikut serta merasakan apa yang dialami orang lain.

4) Kebutuhan akan *prestise*

Kebutuhan akan *prestise* berhubungan dengan status sosial, semakin tinggi jenjang status sosial seseorang maka semakin tinggi pula prestisenya.

5) Kebutuhan kemampuan kerja yang lebih tinggi

Kebutuhan kemampuan kerja yang lebih tinggi merupakan keinginan untuk mengembangkan kemampuan mental dan kemampuan kerja (Marihot Manullang, 2006: 173-174).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian (Sugiyono, 2010: 193). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

1. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono. 2010: 199). Daftar pertanyaan dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertutup karena alternatif-alternatif jawaban telah disediakan dan pertanyaan-pertanyaannya terkait tentang kompensasi, motivasi kerja, serta kinerja pegawai. Kuesioner tersebut terbagi atas tiga bagian. Bagian pertama berisi 28 pertanyaan terkait dengan Kinerja Pegawai. Bagian kedua berisi 16 pertanyaan terkait dengan Kompensasi. Bagian ketiga berisi 21 pertanyaan terkait dengan Motivasi Kerja.

2. Dokumentasi

“Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik” (Nana Syaodih Sukmadinata, 2009: 221). Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk mendapatkan informasi yang berasal dari instansi berupa profil instansi, visi dan misi, serta struktur organisasi.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Pabunda Tika (2006: 49) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur dan memperoleh data terhadap variabel penelitian yang dipermasalahkan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian

ini adalah angket yang mengukur Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Adapun kisi-kisi instrumen penelitiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Kinerja Pegawai)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Sumber Data
Kinerja Pegawai	a. Kecakapan di bidang tugas.	1, 2, 3, 4*.	Pegawai
	b. Ketrampilan melaksanakan tugas.	5, 6, 7, 8*.	
	c. Berpengalaman melaksanakan tugas.	9, 10, 11, 12	
	d. Bersungguh-sungguh melaksanakan tugas.	13, 14*, 15, 16.	
	e. Kesegaran atau kesehatan jasmani serta rohani.	17, 18, 19, 20.	
	f. Pelaksanaan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.	21, 22, 23, 24*.	
	g. Hasil kerja yang melebihi dari standar target yang telah ditentukan.	25, 26, 27, 28.	

Sumber: Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 235-236) Ket*: Pernyataan negatif

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Kompensasi)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Sumber Data
Kompensasi	a. Kompensasi finansial.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.	Pegawai
	b. Kompensasi nonfinansial	9*, 10, 11, 12, 13, 14, 15*, 16.	

Sumber: Henry Simamora (2004: 420)

Ket*: Pernyataan negatif

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Motivasi Kerja)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Sumber Data
Motivasi Kerja	a. Kebutuhan fisiologis atau mempertahankan hidup.	1, 2, 3, 4	Pegawai
	b. Kebutuhan akan rasa aman.	5, 6, 7, 8.	
	c. Kebutuhan sosial.	9,10, 11*, 12.	
	d. Kebutuhan akan <i>prestise</i> .	13, 14, 15, 16,17.	
	e. Kebutuhan kemampuan kerja yang lebih tinggi.	18*, 19, 20, 21.	

Sumber: MARIHOT MANULLANG (2006: 173-174)

Ket*: Pernyataan negatif

2. Penetapan Skor

Penetapan skor diberikan kepada butir-butir pernyataan penelitian di dalam angket. Pemberian skor terhadap butir-butir pernyataan akan diukur menggunakan skala *Likert* atau skala ordinal. “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2010: 132). Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini berdimensi empat yang tertera seperti di bawah ini.

Tabel 5. Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor untuk Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sumber: Sugiyono (2010: 133)

G. Uji Coba Instrumen

Kuesioner penelitian harus diuji coba terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya. Hal ini perlu dilakukan karena benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel. Uji coba instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada 30 pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen.

1. Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel” (Bhuono Agung Nugroho, 2005: 67). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Correlation Product Moment*. Rumus uji validitas sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan.

r_{xy} : Koefisien korelasi X dan Y.

X : Skor yang ada butir item.

Y : Total skor.

N : Jumlah subjek.

$\sum X$: Jumlah nilai X.

$\sum Y$: Jumlah nilai Y.

$\sum XY$: jumlah perkalian dari X dan Y.

$\sum X^2$: jumlah X^2 .

$\sum Y^2$: jumlah Y^2 (Sugiyono. 2012: 356).

Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r_{tabel} (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 68). Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Imam Ghozali. 2011: 53). Pada penelitian ini jumlah sampel n = 30 dan besarnya df dapat dihitung $30 - 2 = 28$ dengan taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%) sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21 for windows* dengan hasil sebagai berikut.

a) Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai

Tabel 6. Rangkuman Uji Validitas (Kinerja Pegawai)

Variabel	Indikator	Nomor Item	No. Gugur
Kinerja Pegawai	a. Kecakapan di bidang tugas.	1, 2, 3, 4*.	4*
	b. Ketrampilan melaksanakan tugas.	5, 6, 7, 8*.	5,6.
	c. Berpengalaman melaksanakan tugas.	9, 10, 11, 12	9,11.
	d. Bersungguh-sungguh melaksanakan tugas.	13, 14*, 15, 16.	14*,15.
	e. Kesegaran atau kesehatan jasmani serta rohani.	17, 18, 19, 20.	18,19,20.
	f. Pelaksanaan tugas secara berdaya guna	21, 22, 23, 24*.	21,24*.

Variabel	Indikator	Nomor Item	No. Gugur
	dan berhasil guna. g. Hasil kerja yang melebihi dari standar target yang telah ditentukan	25, 26, 27, 28.	26,27,28.

Sumber: Data Primer yang Diolah

Ket*: Pernyataan negatif

Uji validitas yang sudah dilakukan menggunakan program SPSS versi 21 pada 30 responden di Kantor Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kumben. Diperoleh hasil bahwa variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 28 item pertanyaan dinyatakan valid sebanyak 13 item dan gugur sebanyak 15 item.

b) Hasil uji validitas variabel kompensasi

Tabel 7. Rangkuman Uji Validitas (Kompensasi)

Variabel	Indikator	Nomor Item	No. Gugur
Kompensasi	a. Kompensasi finansial.	1, 2, 3,4,5,6,7,8.	5.
	b. Kompensasi nonfinansial.	9*, 10, 11, 12, 13, 14, 15*, 16.	12,15*.

Sumber: Data Primer yang Diolah

Ket*: Pernyataan negatif

Uji validitas yang sudah dilakukan menggunakan program SPSS versi 21 pada 30 responden di Kantor Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kumben. Diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi yang terdiri dari 16 item pertanyaan dinyatakan valid sebanyak 13 item dan gugur sebanyak 3 item.

c) Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Tabel 8. Rangkuman Uji Validitas (Motivasi Kerja)

Variabel	Indikator	Nomor Item	No. Gugur
Motivasi Kerja	a. Kebutuhan fisiologis atau mempertahankan hidup.	1, 2, 3, 4	-
	b. Kebutuhan akan rasa aman.	5, 6, 7, 8.	-
	c. Kebutuhan sosial.	9,10, 11*, 12.	-
	d. Kebutuhan akan <i>prestise</i> .	13, 14, 15, 16,17.	15,16.
	e. Kebutuhan kemampuan kerja yang lebih tinggi.	18*, 19, 20, 21.	19,21.

Sumber: Data Primer yang Diolah

Ket*: Pernyataan negatif

Uji validitas yang sudah dilakukan menggunakan program SPSS versi 21 pada 30 responden di Kantor Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen. Diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari 21 item pertanyaan dinyatakan valid sebanyak 17 item dan gugur sebanyak 4 item.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Bhuono Agung Nugroho (2005: 72) reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan dapat menunjukkan hasil yang sama jika dilakukan oleh orang yang berbeda dan waktu yang berbeda pula. Rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

Keterangan.

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Mean kuadrat antara subjek.

$\sum S_i^2$: Mean kuadrat kesalahan.

S_t^2 : Varian total (Sugiyono, 2012: 365).

Rumus untuk varians total dan varians item.

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Keterangan.

JK_i : Jumlah kuadrat seluruh skor item.

JK_s : Jumlah kuadrat subjek (Sugiyono, 2012: 365).

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 72). Uji reliabilitas diperoleh dengan bantuan program SPSS versi 21.

Tabel 9. Rangkuman Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Alpha	Kriteria
Kinerja Pegawai	0,771	Reliabel
Kompensasi	0,783	Reliabel
Motivasi Kerja	0,826	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0,60 yaitu Kinerja Pegawai

sebesar 0,771, Kompensasi sebesar 0,783, serta Motivasi Kerja sebesar 0,826 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel di atas sudah reliabel.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan ada dua, yaitu.

1. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi klasik statistik, baik multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 57). Uji asumsi klasik yang digunakan ialah.

a. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linear jika kenaikan skor variabel independen diikuti kenaikan skor variabel dependen (Imam Ghozali. 2011: 166). Kriteria yang diterapkan untuk menyatakan kelinearan adalah nilai F yang dihitung dengan menggunakan rumus.

$$F_{\text{reg}} = \frac{Rk_{\text{reg}}}{Rk_{\text{res}}}$$

Keterangan.

F_{reg} : Harga bilangan F untuk regresi.

Rk_{reg} : Rerata kuadrat garis regresi.

Rk_{res} : Rerata kuadrat garis residu (Sutrisno Hadi, 2004: 13).

Jika $Sig. > 0,050$ maka hubungan antar variabel bisa dikatakan linear (Haryadi Sarjono dan Winda Julianita. 2011: 80)

b. Uji multikolinearitas

Menurut Bhuono Agung Nugroho (2005: 58) uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Dalam penelitian ini yaitu Kompensasi dengan Motivasi Kerja. Perhitungan dibantu menggunakan Program SPSS 21. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70 berarti tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 58).

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik

adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali. 2011: 139). Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola gambar Scatterplot. Analisa pada gambar Scatterplot yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terjadi heteroskedastisitas jika.

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik data sebaiknya tidak berpola (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 62-63).

2. Uji Hipotesis

Hipotesis akan diuji dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

a. Analisis regresi sederhana

Analisis ini digunakan menguji hipotesis satu dan dua, yaitu.

H_1 : Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

H_2 : Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menganalisis dua hipotesis di atas digunakan langkah-langkah sebagai berikut.

- 1) Membuat garis regresi linear sederhana.

$$Y = a + b X$$

Keterangan.

- Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.
 a : Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan).
 b : Angka arah atau koefisien regresi.
 X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (Sugiyono, 2012: 261).

Harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut.

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan.

- n : Jumlah subjek.
 $\sum XY$: Jumlah perkalian antara X dan Y.
 $\sum X$: Jumlah skor X.
 $\sum Y$: Jumlah skor Y (Sugiyono. 2010: 272).

- 2) Mencari koefisien determinasi (r^2) antara prediktor X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y.

$$r^2_{(x_1y)} = \frac{a_1 \sum X_1 Y}{\sum Y^2}$$

$$r^2_{(x_2y)} = \frac{a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan.

- $r^2_{(x_1y)}$: Koefisien determinasi antara X_1 dengan Y.
 $r^2_{(x_2y)}$: Koefisien determinasi antara X_2 dengan Y.
 a_1 : Koefisien prediktor X_1 .
 a_2 : Koefisien prediktor X_2 .
 $\sum X_1 Y$: Jumlah produk X_1 dengan Y.

$\sum X_2 Y$: Jumlah produk X_2 dengan Y .
 $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat kriteria Y (Sutrisno Hadi, 2004: 22).

3) Menguji signifikansi dengan uji t .

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan.

t : Nilai t_{hitung} .

r : Koefisien korelasi.

n : Jumlah sampel (Sugiyono. 2010: 250).

Pengujian ini pada dasarnya untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%), Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Sebaliknya, apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} berarti tidak ada pengaruh signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. t_{tabel} dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$ df-k, k merupakan variabel independen. Disamping itu, hipotesis 1 dan 2 pada penelitian ini juga didukung apabila nilai signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* ($\text{sig.} < \alpha$) berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tetapi apabila nilai

signifikansi lebih besar dari *level of significant* ($\text{sig.} > \alpha$) berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 54-55).

b. Analisis regresi berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu.

H_3 : Terdapat pengaruh positif Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Langkah-langkah yang harus ditempuh dalam regresi berganda adalah sebagai berikut.

- 1) Membuat persamaan garis regresi dua prediktor dengan rumus sebagai berikut.

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + K$$

Keterangan.

Y : Kriteriaum.
 X_1 : Prediktor 1.
 X_2 : Prediktor 2.
 a_1 : Bilangan koefisien prediktor X_1 .
 a_2 : Bilangan koefisien prediktor X_2 .
 K : Bilangan kostanta (Sutrisno Hadi, 2004: 18).

- 2) Mencari koefisien determinasi (R^2) antara prediktor X_1 dan X_2 dengan kriteriaum Y dengan menggunakan rumus.

$$R^2_{y(x_1x_2)} = \frac{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan.

$R^2_{y(x_1x_2)}$: Koefisien determinasi antara X_1 dan X_2 dengan Y .
a_1	: Koefisien prediktor X_1 .
a_2	: Koefisien prediktor X_2 .
$\sum X_1 Y$: Jumlah produk X_1 dengan Y .
$\sum X_2 Y$: Jumlah produk X_2 dengan Y .
$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat kriteria Y (Sutrisno Hadi, 2004: 22)

3) Menguji keberartian regresi ganda dengan uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 53). Rumus yang digunakan untuk menghitung harga F adalah sebagai berikut.

$$F_{\text{reg}} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan.

F	: Harga F regresi.
N	: Cacah kasus.
M	: Cacah prediktor.
R^2	: Koefisien determinasi antara kriteria dengan prediktor (Sutrisno Hadi, 2004: 23).

Pengujian dilakukan melalui F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%). Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama. Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka pengaruh antara variabel

bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan secara bersama-sama. F_{tabel} dihitung dengan cara $df = k-1$, dan $df_2 = n-k$, k adalah jumlah variabel dependen dan independen. Selain itu apabila nilai signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* ($\text{sig.} < \alpha$) berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Tetapi apabila nilai signifikansi lebih besar dari *level of significant* ($\text{sig.} > \alpha$) berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 54).

- 4) Mencari besarnya sumbangan setiap variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

a) Sumbangan relatif (SR%)

Sumbangan relatif adalah persentase perbandingan relativitas yang diberikan satu variabel bebas kepada variabel terikat dengan variabel-variabel bebas lain. Rumus yang digunakan untuk mencari besarnya sumbangan relatif adalah sebagai berikut.

$$SR\% = \frac{\alpha \sum xy}{JK_{\text{reg}}} \times 100\%$$

Keterangan.

- SR% : Sumbangan relatif dari suatu prediktor.
 α : Koefisien prediktor.
 $\sum xy$: Jumlah produk antara X dan Y.
 JK_{reg} : Jumlah kuadrat regresi (Sutrisno Hadi, 2004: 39).

b) Sumbangan efektif (SE%)

Sumbangan efektif adalah persentase perbandingan efektivitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variabel terikat dengan variabel-variabel bebas lain baik yang diteliti maupun tidak. Rumus yang digunakan untuk mencari besarnya sumbangan efektif adalah sebagai berikut.

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan.

SE% : Sumbangan efektif dari suatu prediktor.

SR% : Sumbangan relatif dari suatu prediktor.

R^2 : Koefisien determinasi (Sutrisno Hadi, 2004: 39).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Instansi

1. Kedudukan dan Tujuan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen yang biasanya disingkat dengan Dinlutkan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 20 Tahun 2010 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah. Tujuan yang ingin dicapai dalam pembangunan kelautan dan perikanan selama empat tahun (2010-2015) adalah.

- a. Meningkatkan kualitas SDM.
- b. Meningkatkan produksi dan produktivitas ikan.
- c. Meningkatkan kualitas dan nilai tambah produk hasil kelautan dan perikanan.
- d. Meningkatkan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan.
- e. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui usaha kelautan dan perikanan.
- f. Meningkatkan konsumsi produk hasil kelautan dan perikanan.

2. Visi dan Misi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen

a. Visi

Visi yang akan disusun dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen untuk jangka waktu empat tahun (2010-2015) harus diselaraskan dengan visi pembangunan nasional, provinsi dan kabupaten yang dituangkan dalam RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) Kabupaten Kebumen tahun 2010-2015. Dengan mendasari visi pembangunan nasional, provinsi, dan kabupaten. Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen sebagai dinas teknis mempunyai visi pembangunan untuk tahun 2012-2015 yaitu. *“Kebumen yang unggul dibidang produksi kelautan dan perikanan dalam rangka mendukung terwujudnya masyarakat yang makmur dan sejahtera.”*

b. Misi

Berdasarkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen, maka ditetapkanlah misi sebanyak empat poin sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat didukung ketersediaan prasarana dan sarana kelautan perikanan.
- 2) Pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan dengan tetap berorientasi pada kelestarian alam disertai pengembangan teknologi tepat guna dan ramah lingkungan.

- 3) Meningkatkan pendapatan nelayan, pembudidayaan ikan, serta pengolah dan pemasar hasil perikanan dengan meningkatkan daya saing dan peluang pasar.
- 4) Peningkatan SDM bidang kelautan dan perikanan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas aparatur pemerintah dan masyarakat nelayan, pembudidaya ikan, serta pengolah dan pemasar hasil perikanan.

3. Struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen

Pada Pasal 11 dan Lampiran VII Perda Kabupaten Kebumen dijelaskan bahwa Susunan Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen terdiri dari.

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretariat, terdiri dari.
 - 1) Sub. Bagian Perencanaan.
 - 2) Sub. Bagian Keuangan.
 - 3) Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Perikanan Tangkap, terdiri dari.
 - 1) Seksi Sarana dan Prasarana Penangkapan.
 - 2) Seksi Produksi dan Bimbingan Usaha.
- d. Bidang Perikanan Budidaya, terdiri dari.
 - 1) Seksi Sarana dan Prasarana Budidaya.
 - 2) Seksi Produksi dan Perbenihan Ikan.

- e. Bidang Kelautan, terdiri dari.
 - 1) Seksi Perlindungan dan Pengawasan Sumber Daya Kelautan.
 - 2) Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan.
 - 3) Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pesisir.
- f. Unit Pelaksana Teknis Dinas.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

4. Susunan Kepegawaian dan Kelengkapan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen

- a. Pegawai yang berstatus PNS berdasarkan golongan ruang.
 - 1) Golongan IV : 4 orang
 - 2) Golongan III : 45 orang
 - 3) Golongan II : 12 orang
 - 4) Golongan I : 1 orang
 - Jumlah : 62 orang
- b. Pegawai yang berstatus PNS berdasarkan tingkat pendidikan.
 - 1) Strata 2 : 7 orang
 - 2) Strata 1 : 11 orang
 - 3) Diploma : 30 orang
 - 4) SMA/SMK : 14 orang
 - Jumlah : 62 orang
- c. Untuk membantu kelancaran pelaksanaan tugas, Dinas Kelautan dan Perikanan melengkapi dengan merekrut pegawai non PNS yang ditempatkan pada pos-pos tertentu antara lain.

1) Penjaga malam kantor	: 2 orang
2) Pengelola TPI	: 26 orang
3) Pengelola BBI Pringtutul	: 5 orang
4) Pengelola pasar benih ikan ungaran	: 1 orang
5) Pengelola tambak dinas	: 2 orang
Jumlah	<hr/> : 36 orang

B. Deskripsi Data Khusus

1. Statistik Deskriptif Data

Analisis deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini meliputi harga rerata/ *Mean* (M), Modus (Mo), Median (Me), dan Standar Deviasi (SD). *Mean* merupakan rata-rata, modus merupakan nilai variabel atau data yang mempunyai frekuensi tinggi dalam distribusi. Median adalah suatu nilai yang membatasi 50% dari frekuensi distribusi sebelah atas dan 50% dari frekuensi distribusi sebelah bawah, sedangkan standar deviasi adalah akar varians. Selain itu disajikan tabel distribusi frekuensi dan dilanjutkan dengan melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Pengolahan data menggunakan program *SPSS 21 for windows*. Langkah-langkah yang digunakan dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi diambil dari Sugiyono (2012: 36) sebagai berikut.

a. Menghitung jumlah kelas interval (Rumus Sturges)

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan.

K : Jumlah kelas interval.

n : Jumlah data observasi.

log : Logaritma.

- b. Menentukan rentang data, yaitu data terbesar dikurangi data terkecil kemudian ditambah 1.
- c. Menghitung panjang kelas = rentang dibagi jumlah kelas.

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan *Mean* ideal (M_i) dan Standar deviasi ideal (SD_i). Rumus untuk mencari M_i dan SD_i adalah.

Mean ideal (M_i) : $1/2$ (nilai maksimum + nilai minimum)

Standar Deviasi ideal (SD_i) : $1/6$ (nilai maksimum – nilai minimum)

Sedangkan untuk mencari kategori sebagai berikut.

Rendah : $< (M_i - SD_i)$

Sedang : $(M_i - SD_i) \text{ s/d } (M_i + SD_i)$

Tinggi : $> (M_i + SD_i)$

a. Variabel kinerja pegawai

Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari tujuh indikator yaitu: kecakapan di bidang tugas, ketrampilan melaksanakan tugas, berpengalaman melaksanakan tugas, bersungguh-sungguh melaksanakan tugas, kesegaran atau kesehatan jasmani serta rohani, pelaksanaan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna, dan hasil kerja yang melebihi dari standar target yang telah ditentukan. Dari

tujuh indikator tersebut diperoleh 13 pertanyaan, penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi ideal 52 dan skor terendah ideal 13. Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program *SPSS 21 for windows*, variabel Kinerja Pegawai memiliki skor tertinggi 52, skor terendah 33, *mean* 42,35. median 42, modus 39, dan standar deviasi 4,24. Jumlah kelas $1 + 3,3 \log 62 = 6,91$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data $(52 - 33) + 1 = 20$. Panjang kelas $20/7 = 2,86$ (dibulatkan menjadi 3). Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6. Tabel distribusi frekuensi variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No.	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)	Frekuensi Kumulatif (FK)	FK (%)
1.	33 – 35	1	1,61	1	1,61
2.	36 – 38	7	11,29	8	12,90
3.	39 – 41	21	33,87	29	46,77
4.	42 – 44	19	30,66	48	77,42
5.	45 – 47	5	8,06	53	85,48
6.	48 – 50	5	8,06	58	93,55
7.	51 – 53	4	6,45	62	100
	Jumlah	62	100		

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 21 yaitu pada interval 39 – 41 dengan persentase 33,87%. Sedangkan

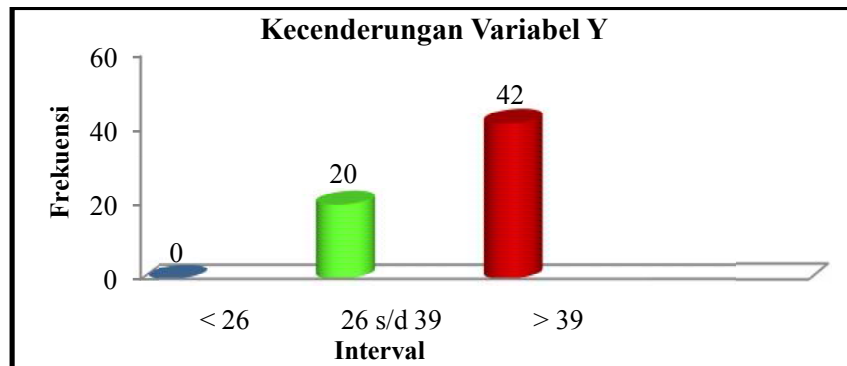
frekuensi paling rendah yaitu sebanyak satu dan terdapat pada interval 33 – 35 dengan persentase sebesar 1,61%.

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). *Mean* ideal variabel Kinerja Pegawai 32,5 sedangkan standar deviasi idealnya 6,5. Setelah M_i dan SD_i diketahui kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Y

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	< 26	0	0	Rendah
2.	26 s/d 39	20	32,26%	Sedang
3.	> 39	42	67,74%	Tinggi
	Jumlah	62	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah



Gambar 2. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Y

Berdasarkan tabel dan diagram di atas maka diketahui bahwa dari 62 responden yang dijadikan sampel menunjukkan bahwa kategori rendah sebanyak 0 (0%), kategori sedang sebanyak 20 (32,26%), dan kategori tinggi sebanyak 42 (67,74%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel Kinerja

Pegawai adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori tinggi.

b. Variabel kompensasi

Variabel Kompensasi terdiri dari dua indikator yaitu: kompensasi finansial dan nonfinansial. Dari dua indikator tersebut diperoleh 13 pertanyaan, penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi ideal 52 dan skor terendah ideal 13. Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program *SPSS 21 for windows*, variabel kompensasi memiliki skor tertinggi 49, skor terendah 31, *mean* 37,31, median 37, modus 39, dan standar deviasi 3,39. Jumlah kelas $1 + 3,3 \log 62 = 6,91$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data $(49 - 31) + 1 = 19$. Panjang kelas $19/7 = 2,71$ (dibulatkan menjadi 3). Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6. Tabel distribusi frekuensi variabel Kompensasi adalah sebagai berikut.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Kompensasi)

No.	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)	Frekuensi Kumulatif (FK)	FK (%)
1.	31 – 33	10	16,13	10	16,13
2.	34 – 36	14	22,59	24	38,71
3.	37 – 39	25	40,32	49	79,03
4.	40 – 42	11	17,74	60	96,77
5.	43 – 45	1	1,61	61	98,39
6.	46 – 48	0	0	61	98,39
7.	49 – 51	1	1,61	62	100
	Jumlah	62	100		

Sumber: Data Primer yang Diolah

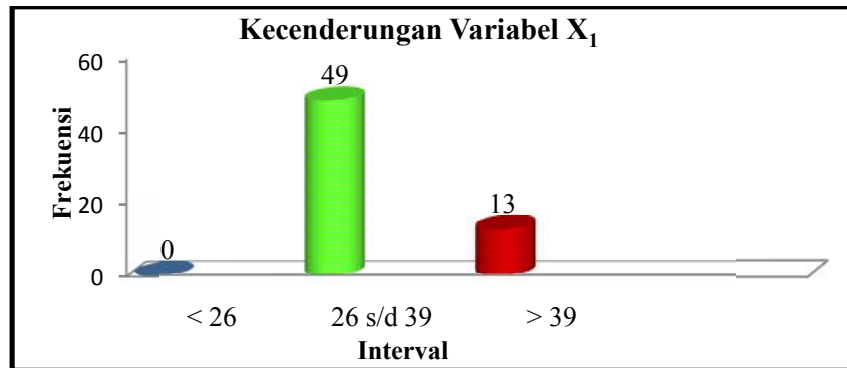
Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 25 yaitu pada interval 37 – 39 dengan persentase 40,32%. Sedangkan frekuensi paling rendah yaitu sebanyak 0, terdapat pada interval 46 – 48 dengan persentase sebesar 0%.

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). *Mean* ideal variabel Kompensasi 32,5 sedangkan standar deviasi idealnya 6,5. Setelah M_i dan SD_i diketahui kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6.

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_1

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	< 26	0	0%	Rendah
2.	26 s/d 39	49	79,03%	Sedang
3.	> 39	13	20,97%	Tinggi
	Jumlah	62	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah



Gambar 3. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_1

Berdasarkan tabel dan diagram di atas maka diketahui bahwa dari 62 responden yang dijadikan sampel menunjukkan bahwa kategori rendah sebanyak 0 (0%), kategori sedang sebanyak 49 (79,03%), dan kategori tinggi sebanyak 13 (20,97%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap variabel Kompensasi adalah sedang karena mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori sedang.

c. Variabel motivasi kerja

Variabel Motivasi Kerja terdiri dari lima indikator yaitu: kebutuhan fisiologis atau mempertahankan hidup, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan *prestise*, dan kebutuhan kemampuan kerja yang lebih tinggi. Dari lima indikator tersebut diperoleh 17 pertanyaan, penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi ideal 68 dan skor terendah ideal 17. Berdasarkan data

penelitian yang diolah menggunakan bantuan program *SPSS 21 for windows*, variabel kompensasi memiliki skor tertinggi 63, skor terendah 43, *mean* 51,73, median 51, modus 49, dan standar deviasi 4,51. Jumlah kelas $1 + 3,3 \log 62 = 6,91$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data $(63 - 43) + 1 = 21$. Panjang kelas $21/7 = 3$. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6. Tabel distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel X_2 (Motivasi Kerja)

No.	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)	Frekuensi Kumulatif (FK)	FK (%)
1.	43 – 45	2	3,23	2	3,23
2.	46 – 48	11	17,74	13	20,97
3.	49 – 51	24	38,71	37	59,68
4.	52 – 54	12	19,35	49	79,03
5.	55 – 57	5	8,06	54	87,10
6.	58 – 60	2	3,23	56	90,32
7.	61 – 63	6	9,68	62	100
	Jumlah	62	100		

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 24 yaitu pada interval 49 – 51 dengan persentase 38,71%. Sedangkan frekuensi paling rendah yaitu 2, terdapat pada interval 43 – 45 dan 58-60 dengan persentase sebesar 3,23%.

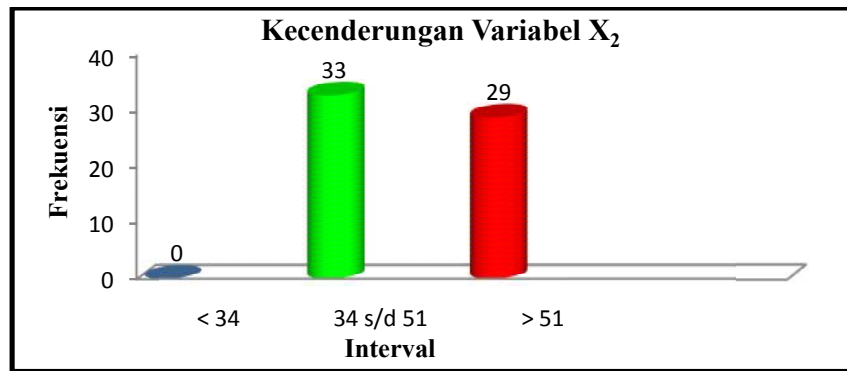
Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). *Mean* ideal variabel Motivasi Kerja 42,5

sedangkan standar deviasi idealnya 8,5. Setelah M_i dan SD_i diketahui kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_2

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	< 34	0	0%	Rendah
2.	34 s/d 51	33	53,23%	Sedang
3.	> 51	29	46,77%	Tinggi
	Jumlah	62	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah



Gambar 4. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_2

Berdasarkan tabel dan diagram di atas maka diketahui bahwa dari 62 responden yang dijadikan sampel menunjukkan bahwa kategori rendah sebanyak 0 (0%), kategori sedang sebanyak 33 (53,23%), dan kategori tinggi sebanyak 29 (46,77%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja adalah sedang karena mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori sedang.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Perhitungan semua uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 21 for windows* dan hasil pengolahannya dapat dilihat pada lampiran.

a. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Hasil rangkuman perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 16. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

No.	Korelasi	Sig	Kriteria
1.	X_1 -Y	0,135	Linear
2.	X_2 -Y	0,859	Linear

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,135 dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,859. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen bersifat linier.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas sebagai syarat digunakannya regresi berganda dalam menguji hipotesis. Hasil uji multikolinearitas secara ringkas disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 17. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas 1

Variabel	X ₁	X ₂
X ₁	1	-0,448
X ₂	-0,448	1

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 18. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas 2

No.	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	X ₁	0,799	1,251
2.	X ₂	0,799	1,251

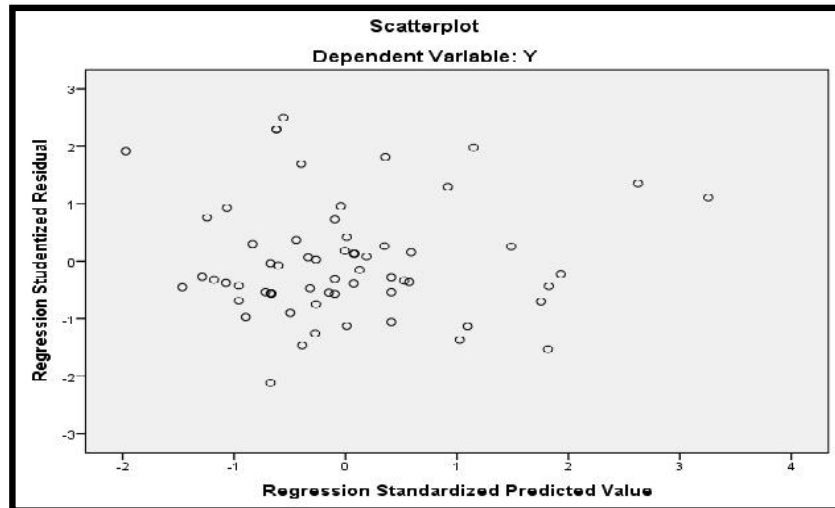
Sumber: Data Primer yang Diolah

Hasil uji multikolinearitas antar variabel bebas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antar masing-masing variabel bebas kurang dari 0,70 yaitu sebesar -0,448 pada X₁ terhadap X₂ dan -0,448 pada X₂ terhadap X₁. Selain itu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 1,251 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 yaitu pada kedua variabel bebas sebesar 0,799. Dengan demikian dapat disimpulkan antara variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik

adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola gambar Scatterplot.



Gambar 5. Pola Scatterplot

Pada pola gambar Scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 atau di bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Selain itu penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

2. Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana, sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

a. Pengujian regresi sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

- 1) H_1 : Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan *SPSS 21 for windows* untuk hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana H_1

Variabel	Perhitungan		Nilai t		Sig	Kons tanta	Koefi sien
	$r_{(x1y)}$	$r^2_{(x1y)}$	hitung	tabel			
X_1 -Y	0,311	0,097	2,532	2,021	0,014	27,828	0,389

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,311 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,097, dapat diartikan pula besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu 9,7%. t_{hitung} sebesar 2,532 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,014 > 0,050$). Besarnya nilai koefisien regresi X_1 0,387 dan bilangan konstantanya 2,148. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut.

$$Y = 27,828 + 0,389 X_1$$

Artinya jika nilai X_1 sebesar 13, maka nilai Y sebesar 27,828, jika nilai X_1 naik satu satuan maka nilai Y naik sebesar 0,389 satuan. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

- 2) H_2 : Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan *SPSS 21 for windows* untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Perhitungan		Nilai t		Sig	Kons tanta	Koefi sien
	$r_{(x_2y)}$	$r^2_{(x_2y)}$	hitung	tabel			
X_2 -Y	0,397	0,158	3,351	2,021	0,001	23,014	0,374

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x_2y)}$ sebesar 0,397 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x_2y)}$ sebesar 0,158, maka dapat diartikan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 15,8%. t_{hitung} sebesar 3,351 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,001 < 0,050$). Besarnya nilai koefisien regresi X_2 0,487 dan bilangan konstantanya 1,777. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut.

$$Y = 23,014 + 0,374 X_2$$

Artinya jika nilai X_2 sebesar 17, maka nilai Y sebesar 23,04, jika nilai X_2 naik satu satuan maka nilai Y naik sebesar 0,374 satuan. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengujian regresi berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah.

H_3 : Terdapat pengaruh positif Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 21 for windows* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda H_3

Variabel	Perhitungan		Nilai F		Sig	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	$R_{y(x_1x_2)}$	$R^2_{y(x_1x_2)}$	hitung	tabel		B	Error
<i>(Constant)</i>	0,424	0,180	6,457	3,232	0,003	18,894	6,634
X_1						0,208	0,165
X_2						0,304	0,124

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,208, nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,304, dan nilai konstanta sebesar 18,894. Berdasarkan angka tersebut maka dapat disusun persamaan garis regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 18,894 + 0,208X_1 + 0,304X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan jika nilai variabel X_1 13 dan X_2 17, maka nilai Y sebesar 18,894. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,208. Apabila nilai X_1 meningkat satu satuan maka akan menaikkan Y sebesar 0,208 satuan, dengan asumsi X_2 tetap. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,304 artinya apabila nilai X_2 meningkat satu satuan maka akan menaikkan Y sebesar 0,304 satuan, dengan asumsi X_1 tetap.

Hasil analisis regresi ganda menunjukkan koefisien korelasi $R_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,424 dan koefisien determinasi $R^2_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,180 atau memiliki arti Kompensasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 18%. Setelah dilakukan uji signifikansi dengan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,457 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,232. Selain itu signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* ($0,003 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat diketahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya sumbangan relatif dan efektif dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 22. Rangkuman Sumbangan Relatif dan Efektif

No.	Variabel	SR%	SE%
1.	Kompensasi (X_1)	33,04%	5,95%
2.	Motivasi kerja (X_2)	66,96%	12,05%
	Jumlah	100%	18%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan analisis menggunakan perhitungan sumbangan relatif dan efektif yang tercantum pada tabel di atas dapat diketahui bahwa Kompensasi memberikan sumbangan relatif sebesar 33,04% dan Motivasi Kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 66,96%. Sedangkan sumbangan efektif masing-masing variabel adalah 5,95% untuk variabel Kompensasi dan 12,05% untuk variabel Motivasi Kerja. Secara bersama-sama variabel Kompensasi dan Motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 18% terhadap Kinerja Pegawai dan sebesar 82,10% diberikan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X_1 0,389 dan bilangan konstantanya 27,828. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 27,828 + 0,389 X_1$. Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai X_1 sebesar 13, maka nilai Y sebesar 27,828 dan jika nilai Kompensasi (X_1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,389 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 0,389 menunjukkan Kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan harga koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,311 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$

sebesar 0,097 artinya Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 9.7%. t_{hitung} sebesar 2,532 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,014 < 0,050$) menunjukkan pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Semakin baik kebijakan dalam pemberian kompensasi yaitu memberikan kompensasi yang tinggi hanya kepada pegawai yang benar-benar berkinerja tinggi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai yang akan dicapai. Demikian sebaliknya jika kebijakan pemberian kompensasi kurang baik maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan kajian teori dan penelitian yang relevan. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mathis and Jackson (2006: 419). Program kompensasi yang efektif dalam sebuah organisasi salah satunya memiliki tujuan dalam hal peningkatan kinerja bagi organisasi ataupun pegawai. Dengan adanya kompensasi yang diberikan secara adil kepada pegawai sebagai bentuk balas jasa organisasi atau instansi akan memberikan semangat kerja pada pegawai sehingga nantinya diharapkan kinerja pegawai itu sendiri juga ikut meningkat. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ririn Prihatin

pada tahun 2011. Hasil dari penelitian Ririn menunjukkan besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari r^2_{x1y} 0,468 atau 46,8%. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Nilai t_{hitung} 7,268 $> t_{tabel}$ 2,021, sehingga dapat diambil kesimpulan ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil analisis menggunakan regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) 0,374 dan bilangan konstantanya 23,014. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 23,014 + 0,374 X_2$. Artinya jika nilai X_2 sebesar 17, maka nilai Y sebesar 23,014 dan jika nilai Motivasi Kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,374 satuan. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) 0,374 menunjukkan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien korelasi $r_{(x2y)}$ sebesar 0,397 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x2y)}$ sebesar 0,158 artinya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 15,8%. t_{hitung} sebesar 3,351 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,001 < 0,050$). t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* menunjukkan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap (Y) adalah signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen dan dapat disimpulkan pula hipotesis kedua diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik atau semakin meningkat motivasi yang diberikan instansi maka akan meningkatkan motivasi pegawai, sehingga berpengaruh pada semakin tingginya kinerja yang akan dicapai oleh pegawai tersebut. Begitu juga sebaliknya jika semakin rendah motivasi yang diberikan instansi maka akan menurunkan motivasi pegawai, sehingga berpengaruh pada semakin rendahnya kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2006: 146) bahwa salah satu tujuan motivasi ialah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau pegawai yang kemudian akan mempengaruhi kinerja itu sendiri. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Niken Puspitasari pada tahun 2010. Penelitian Niken menunjukkan ada pengaruh positif signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan besarnya Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari r^2_{x1y} 0,233. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Nilai t_{hitung} 3,882 > t_{tabel} 1,671.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-

sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil analisis menggunakan regresi berganda diperoleh harga koefisien regresi X_1 sebesar 0,208, nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,304, dan nilai konstantanya sebesar 18,894. Persamaan garis regresinya $Y = 18,894 + 0,208X_1 + 0,304X_2$. Artinya jika nilai semua variabel X_1 sebesar 13 dan X_2 sebesar 17, maka nilai Y sebesar 18,894. Apabila nilai X_1 meningkat satu satuan maka akan menaikkan Y sebesar 0,208 satuan, dengan asumsi X_2 tetap. Apabila nilai X_2 meningkat satu satuan maka akan menaikkan Y sebesar 0,304 satuan, dengan asumsi X_1 tetap. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,208, nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,304 menunjukkan Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil analisis juga diperoleh koefisien korelasi $R_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,424 dan koefisien determinasi $R^2_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,180 artinya secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 18% dan sisanya 82% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Setelah dilakukan uji signifikansi dengan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,457 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,232. Selain itu signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* ($0,003 < 0,050$) yang berarti Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja

Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen dan dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian kebijakan pemberian kompensasi yang baik oleh instansi dan semakin baik atau meningkatnya motivasi yang dimiliki pegawai secara bersama-sama akan meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dapat diartikan jika semakin baik kebijakan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh instansi dan semakin baik motivasi yang diberikan instansi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, ataupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Pabunda Tika (2006: 121) yang menyatakan kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan beberapa cara maupun faktor antara lain pemberian kompensasi dan motivasi kerja. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang relevan dilakukan oleh Arini Sari Murti. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan hasil analisis regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi r_{x1y} 0,252, koefisien determinasi r^2_{x1y} 0,064 dan t_{hitung} 1,710 > t_{tabel} 2,021 ($p = 0,095 > 0,05$). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan koefisien korelasi r_{x2y} 0,538, koefisien determinasi r^2_{x2y} 0,290, dan

$t_{hitung} 4,190 > t_{tabel} 2,021$ ($\rho = 0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi $R^2_{y(x1x2)}$ sebesar 30,1% diartikan variabel Kinerja Karyawan yang dapat dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 30,1% sisanya 69,9% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji uji F diperoleh $F_{hitung} 9,042 > F_{tabel} 3,22$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan untuk dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu.

1. Adanya keterbatasan pada teknik pengambilan data yang berupa kuesioner atau angket, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden yang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Wilayah dalam penelitian cukup luas sehingga memerlukan banyak waktu dalam pembagian kuesioner.
3. Adanya keterbatasan dalam pengisian kuesioner pada variabel Kinerja Pegawai yang diisi oleh pegawai sendiri bukan oleh pimpinan, bawahan, maupun pegawai lain sehingga pegawai menilai kinerjanya sendiri, hal ini dirasakan kurang objektif.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x_1y)}$ sebesar 0,311 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x_1y)}$ sebesar 0,097 atau Kompensasi memiliki pengaruh 9,7% terhadap Kinerja Pegawai. t_{hitung} sebesar 2,532 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,014 < 0,050$). Persamaan garis regresinya adalah $Y = 27,828 + 0,389 X_1$. Dapat disimpulkan jika kebijakan pemberian kompensasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini ditunjukkan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x_2y)}$ sebesar 0,397 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x_2y)}$ sebesar 0,158 atau Motivasi Kerja memiliki pengaruh 15,8% terhadap Kinerja Pegawai. t_{hitung} sebesar 3,351 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,001 < 0,050$). Persamaan garis regresinya adalah $Y = 23,014 + 0,374 X_2$. Dapat disimpulkan jika

motivasi yang diberikan instansi semakin tinggi maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi berganda didapatkan nilai koefisien korelasi $R_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,424 dan nilai koefisien determinasi $R^2_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,180 artinya secara bersama-sama Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh 18% terhadap Kinerja Pegawai, serta sisanya 82% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. F_{hitung} sebesar 6,457 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,232. Selain itu signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* ($0,003 < 0,050$). Persamaan garis regresinya $Y = 18,894 + 0,208X_1 + 0,304X_2$. Dapat disimpulkan jika semakin baik kebijakan pemberian kompensasi dan semakin baik motivasi yang diberikan instansi sehingga motivasi pegawai menjadi meningkat maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu berdasarkan perhitungan menggunakan SE dan SR, Kompensasi memberikan SR sebesar 33,04% dan Motivasi Kerja memberikan SR sebesar 66,96%. Sedangkan SE variabel Kompensasi sebesar 5,95% dan variabel Motivasi Kerja sebesar 12,05%. Secara bersama-sama variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja memberikan SE sebesar 18% terhadap Kinerja Pegawai dan sebesar 82% diberikan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut.

1. Bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen

- a. Melihat hasil skor kuesioner yang masih rendah pada variabel Kinerja Pegawai terkait pertanyaan yang berhubungan dengan hasil kerja pegawai melebihi standar target, maka diharapkan instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga target pekerjaan tercapai maupun dapat melebihi target dengan cara memberikan motivasi kerja maupun kompensasi lebih.
- b. Melihat hasil skor kuesioner variabel Kompensasi pada pertanyaan yang terkait pemberian bayaran di luar jam kerja mendapatkan hasil skor paling rendah dibandingkan pertanyaan yang lainnya, hal ini bisa digunakan instansi (pemerintah) sebagai pertimbangan penentuan kebijakan dalam hal pemberian bayaran di luar jam kerja.
- c. Instansi diharapkan bisa lebih memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan pada pegawai yang benar-benar memiliki kinerja tinggi sehingga pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, karena melihat skor kuesioner pada variabel Motivasi Kerja yang terkait pemberian kesempatan promosi/kenaikan jabatan mendapatkan skor paling rendah selama dimungkinkan.
- d. Secara umum Motivasi Kerja cukup berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu memiliki pengaruh positif dan signifikan serta memiliki

pengaruh sebesar 15,8%. Diharapkan instansi bisa lebih memotivasi pegawainya agar kinerja pegawai tersebut dapat semakin meningkat. Misalnya melalui pimpinan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh terhadap bawahannya diharapkan bisa lebih memotivasi bawahannya, dengan cara menghargai setiap hasil kerja bawahannya ataupun memberikan pujian ketika bawahan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

- e. Berdasarkan perhitungan menggunakan koefisien determinasi, secara bersama-sama pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai hanya sebesar 18% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian sebaiknya instansi bisa memperhatikan serta meningkatkan faktor lain tersebut dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya faktor lingkungan kerja, pendidikan, pelatihan, loyalitas pegawai, pendelegasian wewenang secara tepat, dan gaya kepemimpinan yang baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Kontribusi pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja hanya 18%, bahkan tidak mencapai 50%. Hal ini menunjukkan kemungkinan ada faktor lain yang dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Penelitian lanjutan dapat dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengukur faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
- b. Dalam penelitian selanjutnya ketika memakai variabel Kinerja Pegawai dan menggunakan kuesioner untuk mengukur Kinerja

Pegawai, jika memungkinkan dianjurkan atasan yang mengisi kuesioner tersebut untuk masing-masing bawahannya supaya penilaian kinerja pegawai/karyawan lebih objektif dibandingkan yang mengisi pegawai/karyawan langsung.

- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya ketika menggunakan variabel Motivasi Kerja indikatornya tidak hanya terkait motivasi secara eksternal saja, tetapi juga perlu dikembangkan indikator terkait motivasi secara internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sutiono, dkk. (2011). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ambar T. S. dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arini Sari Murti. (2011). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT Kedai Kreasi Digital Yogyakarta." *Skripsi*. FE UNY.
- BKN. (2012). "Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) untuk Pegawai Negeri Sipil." Diambil dari: <http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-pegawai/pegawai-dp3.html>, pada tanggal 29 Oktober 2012.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bhuono Agung Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianita. (2011). *SPSS vs LISREL (Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: UNDIP.
- Iswahyu Hartati. (2005). "Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang." *Jurnal Eksekutif* (Nomor 1 April 2005). Hlm 63-80.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marihot Manullang. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Niken Puspitasari. (2010). "Pengaruh Motivasi dan Daya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta." *Skripsi*. FISE UNY.
- Nur Indrianto dan Bambang Supomo. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPF.
- Pabunda Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Ririn Prihatin. (2011). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Eksport)." *Skripsi*. FE UNY.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Schuler, Randall S. & Jackson, Susan E. (1999). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Menghadapi Abad 21 Jilid 2*, Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Sjafri Mangkuprawira. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: CV Alfabeta
- _____. (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Surya Dharma. (2005). *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Universitas Negeri Yogyakarta. (2011). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Jurusan Pendidikan Akuntansi*. Yogyakarta: FE UNY.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wursanto. (1994). *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisius.

Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba

UJI COBA KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Saudara/i
Pegawai
Di Kantor Kecamatan Kutowinangun

Dengan hormat, bersama kuesioner ini saya.

Nama : Heru Setiyono
NIM : 11412145009
Prodi : Akuntansi
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia mengisi kuesioner dengan tujuan untuk memperoleh data terkait uji coba kuesioner dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen).”

Untuk itu sangat diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i agar mengisi kuesioner **sesuai dengan kenyataan dan keadaan sebenarnya. Perlu diketahui bahwa kuesioner ini hanya semata-mata untuk kepentingan akademik dan tidak untuk dipublikasikan secara umum.**

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab kuesioner ini, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Pene liti

PETUNJUK PENGISIAN

Petunjuk pengisian kuesioner sebagai berikut.

1. Isilah keterangan singkat Anda.
2. Jawablah pertanyaan-pertanyaan yang ada dengan cara memberikan tanda centang (v) pada kotak jawaban **yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada Anda (tidak ada jawaban yang benar atau salah).**
3. Pilihan jawaban.
 - SS : Sangat Setuju**
 - S : Setuju**
 - TS : Tidak Setuju**
 - STS : Sangat Tidak Setuju**
4. Jawablah semua pertanyaan yang disediakan.
5. Setelah seluruh pertanyaan dijawab, kuesioner ini dikembalikan.

Data Responden

1. Nama : (tidak wajib diisi)
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
4. Umur : a. 20 - 29 tahun
b. 30 - 39 tahun
c. 40 - 49 tahun
d. 50 - 59 tahun
e. = 60 tahun
5. Lama Kerja : a. 1 - 5 tahun
b. 6 - 10 tahun
c. 11 - 15 tahun
d. 16 - 20 tahun
e. = 21 tahun
6. Pendidikan : a. SD e. Sarjana (S1)
b. SMP f. Master (S2)
c. SMA/SMK g. (Lain-lain, sebutkan... ..)
d. Diploma

A. KINERJA PEGAWAI

NO.	Pertanyaan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu memahami perintah atasan dengan jelas.				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan.				
3.	Saya menguasai pekerjaan yang saya kerjakan.				
4.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja yang ada.				
5.	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
6.	Dalam bekerja saya menggunakan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki.				
7.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat meminimalisasi kesalahan dalam bekerja.				
8.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya tidak mampu menjadi pegawai yang berprestasi.				
9.	Saya telah memiliki pengalaman bekerja pada bidang yang sama dengan pekerjaan saya saat ini.				
10.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya lebih mudah memahami pekerjaan saya dengan baik.				
11.	Pengalaman kerja yang saya miliki memberikan rasa percaya diri bagi saya.				
12.	Pengalaman kerja yang saya miliki mampu meningkatkan produktivitas saya dalam bekerja.				
13.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan atasan.				
14.	Saya tidak pernah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
15.	Saya tidak pernah terlambat ketika berangkat kerja.				
16.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.				
17.	Dengan kesegaran atau kesehatan jasmani serta rohani, saya merasa nyaman dalam bekerja.				
18.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan lancar jika kondisi saya sehat.				
19.	Kinerja saya baik apabila saya dalam kondisi yang sehat.				
20.	Saya selalu menjaga kesehatan agar dapat bekerja dengan baik.				
21.	Dalam bekerja saya berusaha mencapai tujuan yang diinginkan instansi.				
22.	Saya menggunakan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan dan fungsinya.				
23.	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan.				

NO	Pertanyaan	Pilihan			
		SS	S	TS	SIS
24.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien				
25.	Dalam bekerja saya selalu berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar target yang sudah ditetapkan instansi.				
26.	Setiap menyelesaikan pekerjaan, saya selalu mencapai hasil kerja yang optimal.				
27.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan instansi maupun atasan.				
28.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target yang sudah ditetapkan instansi ataupun atasan.				

A. KOMPENSASI

NO.	Pertanyaan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan hidup saya.				
2.	Gaji yang diberikan instansi sudah sesuai dengan beban kerja saya.				
3.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.				
4.	Tunjangan-tunjangan (kesehatan, makan, hari raya) yang diberikan instansi mampu menambah semangat saya dalam bekerja.				
5.	Asuransi-asuransi (kesehatan, jiwa) yang diberikan instansi mampu memberikan rasa aman bagi saya.				
6.	Bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil) yang diberikan instansi sudah sesuai dengan harapan saya.				
7.	Fasilitas-fasilitas (ruang kantor, tempat ibadah, kendaraan) yang diberikan instansi dapat menunjang pekerjaan saya dalam meningkatkan kinerja.				
8.	Peralatan dan perlengkapan kerja dalam instansi yang saya pakai saat ini masih layak pakai.				
9.	Tugas-tugas yang saya kerjakan dalam instansi tidak menarik.				
10.	Pekerjaan yang diberikan instansi sudah sesuai dengan tugas pokok, fungsi, tata kerja, dan uraian tugas jabatan.				
11.	Hasil kerja saya dihargai oleh instansi maupun pimpinan.				
12.	Penghargaan yang diberikan pimpinan maupun instansi sudah sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai.				
13.	Saya memiliki rekan kerja yang kompeten di lingkungan instansi saya.				
14.	Dalam lingkungan instansi, saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan				
15.	Lingkungan kerja dalam instansi saya tidak nyaman.				
16.	Instansi secara rutin ataupun tidak rutin mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai.				

A. MOTIVASI KERJA

NO.	Pertanyaan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mendapatkan waktu istirahat pada saat bekerja.				
2.	Saya diberi kesempatan untuk makan dan minum pada saat jam istirahat.				
3.	Saya diberi izin untuk tidak masuk kerja ketika saya sakit atau mempunyai kepentingan lain oleh instansi.				
4.	Instansi mengadakan liburan bersama (<i>refreshing</i>) di luar jam kerja meskipun tidak secara rutin.				
5.	Dalam bekerja saya mendapatkan jaminan keselamatan dari instansi.				
6.	Jaminan keselamatan instansi memberikan rasa aman kepada saya.				
7.	Lingkungan tempat saya bekerja terhindar dari ancaman pihak luar.				
8.	Peralatan yang saya gunakan untuk bekerja tidak menimbulkan bahaya bagi saya.				
9.	Hubungan saya dengan pegawai lain dalam instansi cukup baik.				
10.	Saya tidak pernah berselisih paham dengan pegawai lain.				
11.	Dalam bekerja saya tidak mampu bekerja sama dengan pegawai lain.				
12.	Dalam bekerja saya diperlakukan secara wajar oleh pimpinan.				
13.	Pimpinan memberikan pujian apabila pekerjaan saya terlaksana dengan baik.				
14.	Instansi memberi kesempatan kepada saya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan saya.				
15.	Pimpinan menghargai tugas yang saya kerjakan apapun hasilnya.				
16.	Instansi memberikan hadiah kepada pegawai yang kinerjanya bagus.				
17.	Instansi memberikan kesempatan promosi/kenaikan jabatan kepada saya.				
18.	Kemampuan dan keterampilan yang saya miliki tidak dapat membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan.				
19.	Saya mendapatkan dukungan dari instansi untuk meningkatkan pengetahuan.				
20.	Saya diberikan kesempatan oleh instansi untuk melanjutkan studi.				

Lampiran 2: Skor Butir Uji Coba Instrumen Penelitian (Kuesioner)

A. Skor Butir Uji Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

Nomor	Kinerja Pegawai (Y)																												Jumlah
	1	2	3	4*	5	6	7	8*	9	10	11	12	13	14*	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24*	25	26	27	28	
1	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	98
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	78
4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	83
5	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
6	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	83
7	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	2	84
8	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
9	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	88
10	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	3	3	2	97
11	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	93
12	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
13	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	92
14	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
15	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	86
16	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	91
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	80
18	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	77
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	84
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	80
21	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
22	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	85
23	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	88
24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	80
25	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	89
26	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	91
27	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	95
28	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	85
29	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
30	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	84
Jumlah	111	107	105	95	92	95	96	99	89	95	96	95	93	95	63	97	99	93	91	98	92	93	92	90	80	89	89	81	2610

Ket *: Pernyataan negatif

B. Skor Butir Uji Kuesioner Variabel Kompensasi

Nomor	Kompensasi (X1)																Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9*	10	11	12	13	14	15*	16	
1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	2	48
2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	46
3	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	40
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
5	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	50
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	46
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	47
8	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	54
9	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	45
10	2	2	2	3	3	1	3	2	4	2	2	2	4	3	4	2	41
11	3	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	55
12	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	44
13	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	46
14	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	42
15	2	1	3	3	2	1	1	2	3	3	2	3	2	3	3	1	35
16	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	44
17	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	41
18	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	44
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
20	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	46
21	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	53
22	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	2	50
23	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	42
24	3	3	3	3	3	1	1	3	4	3	3	2	3	3	2	2	42
25	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	54
26	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	42
27	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	49
28	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	42
29	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	52
30	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	50
Jumlah	85	83	87	88	77	80	81	88	99	90	89	79	96	97	94	72	1385

Ket*: Pernyataan negatif

C. Skor Butir Uji Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

Nomor	Motivasi Kerja (X2)																					Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11*	12	13	14	15	16	17	18*	19	20	21	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	2	3	3	3	72
2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	68
3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	60
4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	1	3	1	3	55
5	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	62
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	67
7	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	4	3	1	3	54
8	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
9	4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	56
10	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	60
11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	70
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	59
13	4	4	3	3	2	2	2	3	4	2	4	3	2	4	2	2	2	4	3	1	4	60
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	58
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	58
16	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	55
17	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	57
18	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	1	3	58
19	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3	56
20	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	55
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	58
22	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	59
23	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	68
24	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	58
25	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	65
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	2	3	77
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	72
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	2	3	75
29	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	67
30	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	56
Jumlah	107	106	103	75	87	91	92	95	99	85	100	94	83	93	82	73	75	77	89	59	93	1858

Ket *: Pernyataan negatif

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

A. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations																												
		Ki1	Ki2	Ki3	Ki4	Ki5	Ki6	Ki7	Ki8	Ki9	Ki10	Ki11	Ki12	Ki13	Ki14	Ki15	Ki16	Ki17	Ki18	Ki19	Ki20	Ki21	Ki22	Ki23	Ki24	Ki25	Ki26	Ki27	Ki28	Ki
Ki1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .749** 30	.711** .000 30	.057 .000 30	.369* .045 30	.293 .116 30	.327 .077 30	.069 .717 30	.093 .624 30	.241 .200 30	.275 .141 30	.187 .321 30	.165 .382 30	.149 .433 30	-.015 .936 30	.189 .317 30	.111 .559 30	.110 .564 30	-.106 .578 30	.066 .730 30	.122 .522 30	.218 .247 30	.175 .355 30	.178 .346 30	.406* .026 30	.284 .129 30	.284 .129 30	.180 .342 30	.611** .000 30	
Ki2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.749** .000 30	1 .657** 30	.018 .000 30	.508** .926 30	.211 .004 30	.437* .016 30	-.009 .962 30	.070 .714 30	.173 .360 30	.085 .656 30	-.096 .613 30	.221 .241 30	-.076 .688 30	.185 .328 30	.164 .385 30	.132 .486 30	.034 .859 30	.200 .289 30	.071 .709 30	.162 .391 30	.067 .724 30	.234 .214 30	.082 .665 30	.334 .071 30	.212 .260 30	.212 .260 30	.141 .458 30	.527** .003 30	
Ki3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.711** .000 30	.657** .000 30	1 .462 30	.140 .060 30	.347 .205 30	.238 .014 30	.444* .526 30	.121 .391 30	.163 .299 30	.196 .512 30	.124 .789 30	.051 .233 30	.224 .524 30	.121 .742 30	-.063 .713 30	.070 .734 30	.065 .795 30	-.050 .747 30	.061 .480 30	-.134 .384 30	-.165 .112 30	.296 .206 30	.237 .444 30	.145 .000 30	.661** .384 30	.165 .384 30	.165 .004 30	.507** .000 30	
Ki4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.057 .764 30	.018 .926 30	.140 .462 30	1 .368 30	.170 .902 30	.023 1.000 30	.391* .033 30	.112 .557 30	.019 .920 30	.110 .563 30	.105 .581 30	.331 .074 30	.154 .415 30	.166 .380 30	.227 .228 30	.057 .764 30	-.219 .245 30	.199 .291 30	.079 .679 30	-.049 .799 30	.262 .162 30	.350 .058 30	.128 .500 30	.357 .053 30	.049 .799 30	.049 .794 30	.050 .794 30	.430* .018 30	
Ki5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.369* .045 30	.508** .004 30	.347 .060 30	.170 .368 30	1 .000 30	.640** .001 30	.586** .853 30	.035 .221 30	-.230 .802 30	-.048 .774 30	-.055 .432 30	-.149 .488 30	.132 .273 30	-.207 .186 30	.248 .209 30	.236 .766 30	.057 .491 30	-.131 .163 30	.261 .680 30	-.079 .899 30	-.024 .359 30	.174 .006 30	.487** .203 30	-.239 .285 30	.202 .899 30	.024 .035 30	.387* .795 30	-.050 .070 30	.336 .070 30
Ki6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.293 .116 30	.211 .264 30	.238 .205 30	.023 .902 30	.640** .000 30	1 .000 30	.671** .336 30	.182 .107 30	-.300 .385 30	-.164 .320 30	-.188 .893 30	.026 .552 30	.113 .159 30	.264 .619 30	.095 .034 30	.388* .608 30	.098 .694 30	.075 .414 30	.155 .723 30	-.067 .380 30	.166 .432 30	.149 .203 30	.239 .564 30	-.110 .771 30	-.055 .663 30	.083 .663 30	.085 .655 30	.359 .052 30	
Ki7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.327 .077 30	.437* .016 30	.444* .014 30	.000 1.000 30	.586** .001 30	.671** .000 30	1 .475 30	.136 .521 30	-.122 1.000 30	.000 .854 30	-.035 1.000 30	.000 .114 30	.295 .228 30	.227 .711 30	.071 .534 30	.118 .849 30	.036 .236 30	-.223 .466 30	.138 .552 30	-.113 .463 30	.139 .559 30	.111 .288 30	.200 1.000 30	0.000 .413 30	.155 .626 30	.093 .626 30	.093 .127 30	.285 .018 30	.430* .018 30
Ki8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.069 .717 30	-.009 .962 30	.121 .526 30	.391* .033 30	.035 .853 30	.182 .336 30	.136 .475 30	1 .572 30	.108 .430 30	.150 .921 30	.019 .540 30	.117 .055 30	.354 .253 30	.216 .287 30	.201 .095 30	.310 .228 30	.227 .968 30	.008 .400 30	.160 .156 30	.266 .351 30	.176 .088 30	.317 .176 30	.254 .239 30	.222 .658 30	.084 .691 30	.076 .691 30	-.026 .892 30	.518** .003 30	
Ki9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.093 .624 30	.070 .714 30	.163 .391 30	.112 .557 30	-.230 .221 30	-.300 .107 30	-.122 .521 30	.108 .572 30	1 .000 30	.695** .000 30	.666** .000 30	.436* .016 30	.323 .081 30	-.152 .422 30	.271 .148 30	.034 .860 30	.173 .361 30	.214 .255 30	.004 .982 30	.175 .356 30	-.328 .076 30	.224 .235 30	.016 .932 30	0.000 1.000 30	.303 .104 30	-.011 .953 30	-.011 .953 30	.081 .670 30	.396* .030 30
Ki10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.241 .200 30	.173 .360 30	.196 .299 30	.019 .920 30	-.048 .802 30	-.164 .385 30	.000 1.000 30	.150 .430 30	.695** .000 30	1 .000 30	.927** .000 30	.653** .010 30	.464** .661 30	-.083 .215 30	.233 .879 30	-.029 .200 30	.241 .747 30	-.062 .347 30	-.178 .560 30	.111 .144 30	-.273 .519 30	.123 .605 30	-.098 .149 30	-.270 .047 30	.365* .068 30	.068 .720 30	.068 .720 30	.210 .266 30	.435* .016 30

Ki11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.275	.085	.124	.110	-.055	-.188	-.035	.019	.666**	.927**	1	.722**	.425*	.000	.207	-.066	.183	-.070	-.174	.063	-.273	.093	-.112	-.257	.391*	.078	.078	.240	.415*
		.141	.656	.512	.563	.774	.320	.854	.921	.000	.000	.000	.019	1.000	.271	.728	.332	.712	.357	.740	.144	.624	.555	.170	.033	.682	.682	.202	.023	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.187	-.096	.051	.105	-.149	.026	.000	.117	.436*	.653**	.722**	1	.506**	.247	.061	.248	.312	.144	-.020	.086	-.372*	.095	-.077	-.210	.391*	.053	.053	.272	.470**
		.321	.613	.789	.581	.432	.893	1.000	.540	.016	.000	.000	.004	.188	.750	.186	.093	.448	.917	.650	.043	.616	.688	.264	.033	.780	.780	.146	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.165	.221	.224	.331	.132	.113	.295	.354	.323	.464**	.425*	.506**	1	-.057	.303	.458*	.386*	.099	.332	.229	-.281	.197	.270	-.206	.470**	.047	.047	.144	.627**
		.382	.241	.233	.074	.488	.552	.114	.055	.081	.010	.019	.004	.763	.104	.011	.035	.604	.073	.224	.132	.298	.149	.274	.009	.806	.806	.447	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.149	-.076	.121	.154	-.207	.264	.227	.216	-.152	-.083	.000	.247	-.057	1	-.240	.089	.050	-.114	-.016	-.137	.337	-.076	-.243	.278	-.113	.042	.042	.302	.260
		.433	.688	.524	.415	.273	.159	.228	.253	.422	.661	1.000	.188	.763	.201	.638	.795	.548	.934	.471	.068	.691	.196	.137	.553	.825	.825	.105	.165	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.015	.185	-.063	.166	.248	.095	.071	.201	.271	.233	.207	.061	.303	-.240	1	.050	.169	.083	.278	.191	-.039	.165	.226	-.259	.000	.039	.039	-.013	.296
		.936	.328	.742	.380	.186	.619	.711	.287	.148	.215	.271	.750	.104	.201	.793	.371	.664	.137	.311	.837	.385	.229	.167	1.000	.837	.837	.944	.112	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.189	.164	.070	.227	.236	.388*	.118	.310	.034	-.029	-.066	.248	.458*	.089	.050	1	.499**	.435*	.289	.380*	-.102	.342	.484**	-.097	.049	.102	.102	-.135	.497**
		.317	.385	.713	.228	.209	.034	.534	.095	.860	.879	.728	.186	.011	.638	.793	.005	.016	.121	.038	.590	.065	.007	.612	.798	.590	.590	.477	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.111	.132	.065	.057	.057	.098	.036	.227	.173	.241	.183	.312	.386*	.050	.169	.499**	1	.378*	.257	.757**	.081	.509**	.408*	0.000	.135	.122	.122	-.180	.542**
		.559	.486	.734	.764	.766	.608	.849	.228	.361	.200	.332	.093	.035	.795	.371	.005	.040	.171	.000	.670	.004	.025	1.000	.476	.522	.522	.342	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.110	.034	-.050	-.219	-.131	.075	-.223	.008	.214	-.062	-.070	.144	.099	-.114	.083	.435*	.378*	1	.336	.404*	-.031	.502**	.403*	-.068	-.104	.031	.031	-.329	.224
		.564	.859	.795	.245	.491	.694	.236	.968	.255	.747	.712	.448	.604	.548	.664	.016	.040	.070	.027	.870	.005	.027	.720	.585	.870	.870	.076	.234	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.106	.200	.061	.199	.261	.155	.138	.160	.004	-.178	-.174	-.020	.332	-.016	.278	.289	.257	.336	1	.115	-.013	.208	.536**	-.254	.172	.013	.013	-.092	.317
		.578	.289	.747	.291	.163	.414	.466	.400	.982	.347	.357	.917	.073	.934	.137	.121	.171	.070	.546	.946	.271	.002	.175	.365	.946	.946	.629	.088	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.066	.071	-.134	.079	-.079	-.067	-.113	.266	.175	.111	.063	.086	.229	-.137	.191	.380*	.757**	.404*	.115	1	.308	.553**	.443*	.092	-.047	.112	.112	-.516**	.360
		.730	.709	.480	.679	.680	.723	.552	.156	.356	.560	.740	.650	.224	.471	.311	.038	.000	.027	.546	.098	.002	.014	.628	.806	.556	.556	.004	.051	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.122	.162	-.165	-.049	-.024	.166	.139	.176	-.328	-.273	-.273	-.372*	-.281	.337	-.039	-.102	.081	-.031	-.013	.308	1	-.062	-.050	.455*	-.576**	.034	.034	-.247	.018
		.522	.391	.384	.799	.899	.380	.463	.351	.076	.144	.144	.043	.132	.068	.837	.590	.670	.870	.946	.098	.745	.795	.012	.001	.856	.856	.188	.926	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

Ki22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.218	.067	.296	.262	.174	.149	.111	.317	.224	.123	.093	.095	.197	-.076	.165	.342	.509**	.502**	.208	.553**	-.062	1	.802**	-.136	.207	.062	.062	-.232	.509**
		.247	.724	.112	.162	.359	.432	.559	.088	.235	.519	.624	.616	.298	.691	.385	.065	.004	.005	.271	.002	.745		.000	.473	.273	.745	.745	.217	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.175	.234	.237	.350	.487**	.239	.200	.254	.016	-.098	-.112	-.077	.270	-.243	.226	.484**	.408*	.403*	.536**	.443*	-.050	.802**	1	-.164	.166	.050	.050	-.356	.460*
		.355	.214	.206	.058	.006	.203	.288	.176	.932	.605	.555	.688	.149	.196	.229	.007	.025	.027	.002	.014	.795	.000		.387	.381	.795	.795	.054	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.178	.082	.145	.128	-.239	-.110	0.000	.222	0.000	-.270	-.257	-.210	-.206	.278	-.259	-.097	0.000	-.068	-.254	.092	.455*	-.136	-.164	1	-.152	0.000	0.000	0.000	.109
		.346	.665	.444	.500	.203	.564	1.000	.239	1.000	.149	.170	.264	.274	.137	.167	.612	1.000	.720	.175	.628	.012	.473	.387		.423	1.000	1.000	1.000	.566
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.406*	.334	.661**	.357	.202	-.055	.155	.084	.303	.365**	.391*	.391*	.470**	-.113	.000	.049	.135	-.104	.172	-.047	-.576**	.207	.166	-.152	1	.230	.230	.472**	.521**
		.026	.071	.000	.053	.285	.771	.413	.658	.104	.047	.033	.033	.009	.553	1.000	.798	.476	.585	.365	.806	.001	.273	.381	.423		.221	.221	.009	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.284	.212	.165	.049	.024	.083	.093	.076	-.011	.068	.078	.053	.047	.042	.039	.102	.122	.031	.013	.112	.034	.062	.050	0.000	.230	1	-.034	.247	.248
		.129	.260	.384	.799	.899	.663	.626	.691	.953	.720	.682	.780	.806	.825	.837	.590	.522	.870	.946	.556	.856	.745	.795	1.000	.221		.856	.188	.186
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.284	.212	.165	.049	.387*	.083	.093	.076	-.011	.068	.078	.053	.047	.042	.039	.102	.122	.031	.013	.112	.034	.062	.050	0.000	.230	-.034	1	-.106	.248
		.129	.260	.384	.799	.035	.663	.626	.691	.953	.720	.682	.780	.806	.825	.837	.590	.522	.870	.946	.556	.856	.745	.795	1.000	.221	.856		.578	.186
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.180	.141	.507**	.050	-.050	.085	.285	-.026	.081	.210	.240	.272	.144	.302	-.013	-.135	-.180	-.329	-.092	-.516**	-.247	-.232	-.356	0.000	.472**	.247	-.106	1	.230
		.342	.458	.004	.794	.795	.655	.127	.892	.670	.266	.202	.146	.447	.105	.944	.477	.342	.076	.629	.004	.188	.217	.054	1.000	.009	.188	.578		.221
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Ki	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.611**	.527**	.600**	.430*	.336	.359	.430*	.518**	.396*	.435*	.415*	.470**	.627**	.260	.296	.497**	.542**	.224	.317	.360	.018	.509**	.460*	.109	.521**	.248	.248	.230	1
		.000	.003	.000	.018	.070	.052	.018	.003	.030	.016	.023	.009	.000	.165	.112	.005	.002	.234	.088	.051	.926	.004	.011	.566	.003	.186	.186	.221	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ki1	83.30	25.528	.552	.752
Ki2	83.43	25.771	.453	.756
Ki3	83.50	25.017	.524	.751
Ki4	83.83	25.799	.323	.763
Ki5	83.93	26.754	.245	.767
Ki6	83.83	27.040	.294	.765
Ki7	83.80	26.648	.365	.762
Ki8	83.70	24.769	.404	.757
Ki9	84.03	26.309	.303	.764
Ki10	83.83	26.420	.361	.761
Ki11	83.80	26.441	.335	.762
Ki12	83.83	25.730	.377	.759
Ki13	83.90	25.817	.578	.753
Ki14	83.83	26.833	.123	.779
Ki15	84.90	27.059	.211	.769
Ki16	83.77	26.254	.432	.758
Ki17	83.70	25.872	.476	.756
Ki18	83.90	27.266	.112	.776
Ki19	83.97	26.930	.231	.768
Ki20	83.73	26.823	.283	.765
Ki21	83.93	28.409	-.051	.778
Ki22	83.90	26.783	.465	.760
Ki23	83.93	27.168	.421	.763
Ki24	84.00	28.069	-.047	.795
Ki25	84.33	25.609	.440	.756
Ki26	84.03	27.895	.216	.769
Ki27	84.03	27.895	.216	.769
Ki28	84.30	27.321	.132	.773

Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig. (2-tailed)	Pearson Corellation	Keterangan
Ki1	0,552	0,361	0,000	0,611**	Valid
Ki2	0,453	0,361	0,003	0,527**	Valid
Ki3	0,524	0,361	0,000	0,600**	Valid
Ki4	0,323	0,361	0,018	0,430*	Tidak Valid

Ki5	0,245	0,361	0,070	0,336	Tidak Valid
Ki6	0,294	0,361	0,052	0,359	Tidak Valid
Ki7	0,365	0,361	0,018	0,430*	Valid
Ki8	0,404	0,361	0,003	0,518**	Valid
Ki9	0,303	0,361	0,030	0,396*	Tidak Valid
Ki10	0,361	0,361	0,016	0,435*	Valid
Ki11	0,335	0,361	0,023	0,415*	Tidak Valid
Ki12	0,377	0,361	0,009	0,470**	Valid
Ki13	0,578	0,361	0,000	0,627**	Valid
Ki14	0,123	0,361	0,165	0,260	Tidak Valid
Ki15	0,211	0,361	0,112	0,296	Tidak Valid
Ki16	0,432	0,361	0,005	0,497**	Valid
Ki17	0,476	0,361	0,002	0,542**	Valid
Ki18	0,112	0,361	0,224	0,234	Tidak Valid
Ki19	0,231	0,361	0,088	0,317	Tidak Valid
Ki20	0,283	0,361	0,051	0,360	Tidak Valid
Ki21	-0,051	0,361	0,926	0,018	Tidak Valid
Ki22	0,465	0,361	0,004	0,509**	Valid
Ki23	0,421	0,361	0,011	0,460*	Valid
Ki24	-0,047	0,361	0,566	0,109	Tidak Valid
Ki25	0,440	0,361	0,003	0,521**	Valid
Ki26	0,216	0,361	0,186	0,248	Tidak Valid
Ki27	0,216	0,361	0,186	0,248	Tidak Valid
Ki28	0,132	0,361	0,221	0,230	Tidak Valid

Ket.

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.771	.803	28

B. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

		Correlations																
		Ko1	Ko2	Ko3	Ko4	Ko5	Ko6	Ko7	Ko8	Ko9	Ko10	Ko11	Ko12	Ko13	Ko14	Ko15	Ko16	Ko
Ko1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	.514** .004 30	.585** .001 30	.216 .252 30	.443* .014 30	.274 .143 30	-.039 .839 30	.383* .037 30	.124 .512 30	.298 .110 30	.258 .169 30	.017 .927 30	0.000 1.000 30	.158 .405 30	-.025 .896 30	.241 .199 30	.535** .002 30
Ko2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.514** .004 30	1 30	.594** .001 30	.152 .423 30	.616** .000 30	.177 .349 30	.172 .362 30	.445* .014 30	.197 .297 30	.152 .423 30	.298 .110 30	-.126 .509 30	.037 .847 30	-.038 .842 30	.054 .779 30	.357 .053 30	.581** .001 30
Ko3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.585** .001 30	.594** .001 30	1 30	.392* .032 30	.462* .010 30	.205 .278 30	.092 .627 30	.199 .293 30	.081 .672 30	.536** .002 30	.137 .471 30	.215 .254 30	-.182 .336 30	-.044 .818 30	-.049 .798 30	.191 .311 30	.548** .002 30
Ko4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.216 .252 30	.152 .423 30	.392* .032 30	1 30	.020 .915 30	.194 .304 30	.041 .830 30	-.040 .833 30	.284 .128 30	.261 .163 30	.173 .361 30	.313 .093 30	.222 .239 30	.261 .163 30	.224 .234 30	.191 .313 30	.471** .009 30
Ko5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.443* .014 30	.616** .000 30	.462* .010 30	.020 .915 30	1 30	-.173 .360 30	-.082 .666 30	.036 .850 30	.185 .327 30	0.000 1.000 30	.094 .622 30	-.217 .249 30	-.198 .295 30	-.313 .092 30	-.024 .902 30	.113 .551 30	.246 .190 30
Ko6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.274 .143 30	.177 .349 30	.205 .278 30	.194 .304 30	-.173 .360 30	1 30	.698** .000 30	.491** .006 30	.160 .399 30	.255 .174 30	.422* .020 30	.560** .001 30	.232 .218 30	.377* .040 30	.016 .933 30	.413* .023 30	.695** .000 30
Ko7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.039 .839 30	.172 .362 30	.092 .627 30	.041 .830 30	-.082 .666 30	.698** .000 30	1 30	.254 .176 30	.111 .558 30	.235 .211 30	.189 .317 30	.306 .100 30	.361 .050 30	.118 .536 30	.012 .950 30	.419* .021 30	.545** .002 30
Ko8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.383* .037 30	.445* .014 30	.199 .293 30	-.040 .833 30	.036 .850 30	.491** .006 30	.254 .176 30	1 30	-.077 .684 30	.231 .218 30	.635** .000 30	.065 .732 30	.112 .555 30	.147 .437 30	-.128 .499 30	.338 .068 30	.465** .010 30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ko1	43.33	20.092	.437	.768
Ko2	43.40	19.076	.457	.765
Ko3	43.27	20.202	.459	.767
Ko4	43.23	20.944	.393	.772
Ko5	43.60	21.834	.143	.787
Ko6	43.50	17.500	.572	.753
Ko7	43.47	19.430	.419	.769
Ko8	43.23	21.702	.422	.776
Ko9	42.87	19.844	.388	.772
Ko10	43.17	20.420	.377	.772
Ko11	43.20	20.786	.479	.769
Ko12	43.53	21.706	.145	.788
Ko13	42.97	20.654	.426	.770
Ko14	42.93	20.754	.466	.769
Ko15	43.03	20.999	.164	.794
Ko16	43.77	18.806	.547	.757

Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig. (2-tailed)	Pearson Corellation	Keterangan
Ko1	0,437	0,361	0,002	0,535**	Valid
Ko2	0,457	0,361	0,001	0,581**	Valid
Ko3	0,459	0,361	0,002	0,548**	Valid
Ko4	0,393	0,361	0,009	0,471**	Valid
Ko5	0,143	0,361	0,190	0,246	Tidak Valid
Ko6	0,572	0,361	0,000	0,695**	Valid
Ko7	0,419	0,361	0,002	0,545**	Valid
Ko8	0,422	0,361	0,010	0,465**	Valid
Ko9	0,388	0,361	0,004	0,509**	Valid
Ko10	0,377	0,361	0,007	0,480**	Valid
Ko11	0,479	0,361	0,002	0,544**	Valid
Ko12	0,145	0,361	0,169	0,258	Tidak Valid
Ko13	0,426	0,361	0,004	0,507**	Valid
Ko14	0,466	0,361	0,002	0,535**	Valid
Ko15	0,164	0,361	0,085	0,320	Tidak Valid
Ko16	0,547	0,361	0,000	0,649**	Valid

Ket.

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.783	.795	16

Mo10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.179 .343 30	.357 .053 30	.506** .004 30	.356 .053 30	.358 .052 30	.355 .054 30	.600** .000 30	.542** .002 30	.265 .158 30	1 .103 30	.304 .000 30	.666** .038 30	.381* .197 30	.243 .296 30	-.197 .656 30	.085 .189 30	.247 .302 30	.195 .813 30	-.045 .039 30	.379* .197 30	-.243 .000 30	.645**
Mo11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.572** .001 30	.239 .203 30	.331 .074 30	.152 .424 30	.240 .202 30	.232 .217 30	.291 .119 30	.543** .002 30	.390* .033 30	.304 .103 30	1 .057 30	.351 .611 30	.097 .110 30	.298 .068 30	-.338 .409 30	-.156 .791 30	.051 .060 30	.347 .060 30	.083 .663 30	.221 .239 30	.149 .432 30	.512**
Mo12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.343 .064 30	.367* .046 30	.449* .013 30	.665** .000 30	.578** .001 30	.537** .002 30	.715** .000 30	.626** .000 30	.599** .000 30	.666** .000 30	.351 .057 30	1 .098 30	.308 .003 30	.523** .074 30	-.331 .174 30	-.255 .239 30	.222 .102 30	.304 .702 30	.073 .203 30	.239 .491 30	-.131 .000 30	.735**
Mo13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.004 .985 30	.080 .676 30	.441* .015 30	.275 .141 30	.457* .011 30	.325 .080 30	.367* .046 30	.329 .076 30	.130 .494 30	.381* .038 30	.097 .611 30	.308 .098 30	1 .506 30	.126 .574 30	.107 .384 30	.165 .069 30	.337 .481 30	.134 .712 30	-.070 .007 30	.481** .776 30	-.054 .001 30	.560**
Mo14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.291 .118 30	.312 .093 30	.157 .407 30	.439* .015 30	.194 .305 30	.142 .455 30	.174 .359 30	.319 .085 30	.509** .004 30	.243 .197 30	.298 .110 30	.523** .003 30	.126 .506 30	1 .839 30	-.039 .037 30	-.383* .091 30	.314 .030 30	.397* .030 30	.062 .745 30	-.114 .548 30	.259 .167 30	.452*
Mo15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.289 .121 30	-.202 .285 30	-.180 .342 30	-.131 .489 30	-.140 .460 30	-.225 .232 30	-.166 .379 30	-.186 .326 30	-.203 .282 30	-.197 .296 30	-.338 .068 30	-.331 .074 30	.107 .574 30	-.039 .839 30	1 .807 30	-.046 .297 30	.197 .710 30	-.071 .206 30	.237 .427 30	-.151 .839 30	-.039 .460 30	-.140
Mo16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.037 .846 30	.007 .972 30	.037 .846 30	-.254 .176 30	.087 .648 30	-.031 .872 30	.013 .946 30	-.207 .272 30	-.316 .089 30	.085 .656 30	-.156 .409 30	-.255 .174 30	.165 .384 30	-.383* .037 30	-.046 .807 30	1 .657 30	.085 .100 30	-.306 .526 30	.121 .897 30	.025 .251 30	-.216 .835 30	-.040
Mo17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.190 .315 30	.226 .229 30	.342 .064 30	.149 .432 30	.379* .039 30	.240 .202 30	.221 .241 30	.253 .178 30	.288 .123 30	.247 .189 30	.051 .791 30	.222 .239 30	.337 .069 30	.314 .091 30	.197 .297 30	.085 .657 30	1 .211 30	.235 .581 30	-.105 .571 30	.108 .742 30	.063 .003 30	.521**
Mo18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.356 .053 30	.163 .389 30	.371* .043 30	.204 .281 30	.175 .356 30	.135 .478 30	.263 .159 30	.381* .038 30	.236 .209 30	.195 .302 30	.347 .060 30	.304 .102 30	.134 .481 30	.397* .030 30	-.071 .710 30	-.306 .100 30	.235 .211 30	1 .646 30	.088 .103 30	.303 .030 30	.397* .002 30	.552**
Mo19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.212 .260 30	-.174 .359 30	-.212 .260 30	.105 .581 30	.224 .234 30	.009 .963 30	.024 .899 30	.059 .756 30	.122 .522 30	-.045 .813 30	.083 .663 30	.073 .702 30	-.070 .712 30	.062 .745 30	.237 .206 30	.121 .526 30	-.105 .581 30	.088 .646 30	1 .970 30	-.007 .745 30	.062 .551 30	.113

Mo20	Pearson																						
	Correlation	.197	.041	.418*	.151	.301	.164	.079	.377*	.025	.379*	.221	.239	.481**	-.114	-.151	.025	.108	.303	-.007	1	.013	.479**
	Sig. (2-tailed)	.296	.831	.022	.427	.106	.388	.677	.040	.896	.039	.239	.203	.007	.548	.427	.897	.571	.103	.970		.947	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Mo21	Pearson																						
	Correlation	.291	.312	.157	-.063	.045	-.016	-.260	.106	.267	-.243	.149	-.131	-.054	.259	-.039	-.216	.063	.397*	.062	.013	1	.159
	Sig. (2-tailed)	.118	.093	.407	.742	.815	.934	.165	.575	.154	.197	.432	.491	.776	.167	.839	.251	.742	.030	.745	.947		.402
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Mo	Pearson																						
	Correlation	.492**	.530**	.751**	.526**	.748**	.638**	.669**	.787**	.594**	.645**	.512**	.735**	.560**	.452*	-.140	-.040	.521**	.552**	.113	.479**	.159	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.000	.001	.012	.460	.835	.003	.002	.551	.007	.402	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mo1	58.37	39.895	.431	.818
Mo2	58.40	39.628	.471	.817
Mo3	58.50	38.190	.714	.808
Mo4	59.43	37.495	.416	.819
Mo5	59.03	36.033	.690	.803
Mo6	58.90	37.403	.566	.810
Mo7	58.87	38.602	.621	.811
Mo8	58.77	37.702	.753	.806
Mo9	58.63	39.482	.545	.815
Mo10	59.10	37.472	.576	.810
Mo11	58.60	38.386	.418	.818
Mo12	58.80	39.683	.709	.814
Mo13	59.17	38.695	.488	.815
Mo14	58.83	41.178	.414	.822
Mo15	59.20	44.303	-.226	.844
Mo16	59.50	43.707	-.142	.844
Mo17	59.43	37.564	.409	.819
Mo18	59.37	35.551	.401	.827
Mo19	58.97	42.654	.086	.828
Mo20	59.97	38.102	.364	.822
Mo21	58.83	42.351	.113	.828

Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig. (2-tailed)	Pearson Corellation	Keterangan
Mo1	0,431	0,361	0,006	0,492**	Valid
Mo2	0,471	0,361	0,003	0,530**	Valid
Mo3	0,714	0,361	0,000	0,751**	Valid
Mo4	0,416	0,361	0,003	0,526**	Valid
Mo5	0,690	0,361	0,000	0,748**	Valid
Mo6	0,566	0,361	0,000	0,638**	Valid
Mo7	0,621	0,361	0,000	0,669**	Valid
Mo8	0,753	0,361	0,000	0,787**	Valid
Mo9	0,545	0,361	0,001	0,594**	Valid
Mo10	0,576	0,361	0,000	0,645**	Valid
Mo11	0,418	0,361	0,004	0,512**	Valid
Mo12	0,709	0,361	0,000	0,735**	Valid
Mo13	0,488	0,361	0,001	0,560**	Valid

Mo14	0,414	0,361	0,012	0,452*	Valid
Mo15	-0,226	0,361	0,460	-0,140	Tidak Valid
Mo16	-0,142	0,361	0,835	-0,040	Tidak Valid
Mo17	0,409	0,361	0,003	0,521**	Valid
Mo18	0,401	0,361	0,002	0,552**	Valid
Mo19	0,086	0,361	0,551	0,113	Tidak Valid
Mo20	0,364	0,361	0,007	0,479**	Valid
Mo21	0,113	0,361	0,402	0,159	Tidak Valid

Ket.

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.826	.846	21

Lampiran 4. Instrumen Penelitian (Kuesioner)

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Saudara/i
Pegawai
Di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

Dengan hormat, bersama kuesioner ini saya.

Nama : Heru Setiyono
NIM : 11412145009
Prodi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta (UNY)

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia mengisi kuesioner dengan tujuan untuk memperoleh data terkait penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen).”

Untuk itu sangat diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i agar mengisi kuesioner **sesuai dengan kenyataan dan keadaan sebenarnya. Perlu diketahui bahwa kuesioner ini hanya semata-mata untuk kepentingan akademik dan tidak untuk dipublikasikan secara umum.**

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab kuesioner ini, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

A. Petunjuk pengisian kuesioner sebagai berikut.

1. Isilah keterangan singkat Anda.
2. Jawablah pertanyaan-pertanyaan yang ada dengan cara memberikan tanda centang (v) pada kotak jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada Anda (tidak ada jawaban yang benar atau salah).
3. Pilihan jawaban.

SS	: Sangat Setuju
S	: Setuju
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju
4. Jawablah semua pertanyaan yang disediakan.
5. Setelah seluruh pertanyaan dijawab, kuesioner ini dikembalikan.

B. Data Responden

1. Jabatan :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Umur : a. 20 - 29 tahun
b. 30 - 39 tahun
c. 40 - 49 tahun
d. 50 - 59 tahun
e. = 60 tahun
4. Lama Kerja : a. 1 - 5 tahun
b. 6 - 10 tahun
c. 11 - 15 tahun
d. 16 - 20 tahun
e. = 21 tahun
5. Pendidikan : a. SD e. Sarjana (S1)
b. SMP f. Master (S2)
c. SMA/SMK g. (Lain-lain, sebutkan.....)
d. Diploma

A. KINERJA PEGAWAI

NO.	PERTANYAAN	PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu memahami perintah atasan dengan jelas.				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan.				
3.	Saya menguasai pekerjaan yang saya kerjakan.				
4.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat meminimalisasi kesalahan dalam bekerja.				
5.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya tidak mampu menjadi pegawai yang berprestasi.				
6.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya lebih mudah memahami pekerjaan saya dengan baik.				
7.	Pengalaman kerja yang saya miliki mampu meningkatkan produktivitas saya dalam bekerja.				
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan atasan.				
9.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.				
10.	Dengan kesegaran atau kesehatan jasmani serta rohani, saya merasa nyaman dalam bekerja.				
11.	Saya menggunakan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan dan fungsinya.				
12.	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan.				
13.	Dalam bekerja saya selalu berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar target yang sudah ditetapkan instansi.				

A. KOMPENSASI

NO.	PERTANYAAN	PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan hidup saya.				
2.	Gaji yang diberikan instansi sudah sesuai dengan beban kerja saya.				
3.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.				
4.	Tunjangan-tunjangan (kesehatan, makan, hari raya) yang diberikan instansi mampu menambah semangat saya dalam bekerja.				
5.	Bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil) yang diberikan instansi sudah sesuai dengan harapan saya.				
6.	Fasilitas-fasilitas (ruang kantor, tempat ibadah, kendaraan) yang diberikan instansi dapat menunjang pekerjaan saya dalam meningkatkan kinerja.				
7.	Peralatan dan perlengkapan kerja dalam instansi yang saya pakai saat ini masih layak pakai.				
8.	Tugas-tugas yang saya kerjakan dalam instansi tidak menarik.				
9.	Pekerjaan yang diberikan instansi sudah sesuai dengan tugas pokok, fungsi, tata kerja, dan uraian tugas jabatan.				
10.	Hasil kerja saya dihargai oleh instansi maupun pimpinan.				
11.	Saya memiliki rekan kerja yang kompeten di lingkungan instansi saya.				
12.	Dalam lingkungan instansi, saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan.				
13.	Instansi secara rutin ataupun tidak rutin mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai.				

A. MOTIVASI KERJA

NO.	PERTANYAAN	PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mendapatkan waktu istirahat pada saat bekerja.				
2.	Saya diberi kesempatan untuk makan dan minum pada saat jam istirahat.				
3.	Saya diberi izin untuk tidak masuk kerja ketika saya sakit atau mempunyai kepentingan lain oleh instansi.				
4.	Instansi mengadakan liburan bersama (<i>refreshing</i>) di luar jam kerja meskipun tidak secara rutin.				
5.	Dalam bekerja saya mendapatkan jaminan keselamatan dari instansi.				
6.	Jaminan keselamatan instansi memberikan rasa aman kepada saya.				
7.	Lingkungan tempat saya bekerja terhindar dari ancaman pihak luar.				
8.	Peralatan yang saya gunakan untuk bekerja tidak menimbulkan bahaya bagi saya.				
9.	Hubungan saya dengan pegawai lain dalam instansi cukup baik.				
10.	Saya tidak pernah berselisih paham dengan pegawai lain.				
11.	Dalam bekerja saya tidak mampu bekerja sama dengan pegawai lain.				
12.	Dalam bekerja saya diperlakukan secara wajar oleh pimpinan.				
13.	Pimpinan memberikan pujian apabila pekerjaan saya terlaksana dengan baik.				
14.	Instansi memberi kesempatan kepada saya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan saya.				
15.	Instansi memberikan kesempatan promosi/kenaikan jabatan kepada saya.				
16.	Kemampuan dan keterampilan yang saya miliki tidak dapat membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan.				
17.	Saya diberikan kesempatan oleh instansi untuk melanjutkan studi.				

Lampiran 5: Skor Butir Instrumen Penelitian (Kuesioner)

A. Skor Butir Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

Nomor	Kinerja Pegawai (Y)													Jumlah
	1	2	3	4	5*	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	41
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	42
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	41
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
12	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	42
13	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
16	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	3	4	46
17	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	33
18	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	45
19	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	44
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	50
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
22	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	48
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	50
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	40
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	39
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
31	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	43
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	40
33	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	40
34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40
35	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	45
36	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	43
37	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
39	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
40	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	40
41	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
43	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	39
44	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	37
45	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	37
46	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	44

47	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
48	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
49	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	44
50	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
51	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	46
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
53	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	42
54	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	46
55	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	41
56	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	42
57	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
58	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
59	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	36
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	49
61	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	44
62	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	43
Jumlah	219	212	210	200	202	202	201	192	206	207	199	195	181	2626

Ket *: Pernyataan negatif

B. Skor Butir Kuesioner Variabel Kompensasi

Nomor	Kompensasi (X1)													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8*	9	10	11	12	13	
1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	34
2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40
5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	39
6	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	45
7	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	37
8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37
9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	37
10	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	33
11	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	33
12	3	2	2	3	2	3	1	3	4	3	2	3	3	34
13	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	33
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
15	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	32
16	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	33
17	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	34
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
19	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	37
20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40
21	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	49
22	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	32
23	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33
24	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	39
27	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	41
28	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	38
29	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	36
30	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
31	1	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	31
32	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	40
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	42
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
36	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	42
38	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	37
39	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	36
40	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	40
41	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
42	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	37
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
44	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	36
45	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	35
46	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	35

47	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	32
48	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	34
49	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	37
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
51	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	41
52	2	2	2	3	3	3	2	4	2	3	4	3	2	35
53	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	37
54	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	38
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
56	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	38
57	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	40
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
59	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	35
60	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	39
61	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	41
62	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Jumlah	168	166	171	177	161	172	174	194	184	190	190	194	172	2313

Ket *: Pernyataan negatif

Nomor	Motivasi Kerja (X2)																	Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11*	12	13	14	15	16*	17	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	47
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	53
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	51
6	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	62
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	3	58
8	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	48
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	48
10	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	46
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	49
12	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	52
13	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	51
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	53
15	3	2	3	1	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	49
16	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
19	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	54
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	52
21	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	63
22	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	53
23	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	51
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	49
25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
26	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
27	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	56
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	47
29	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	45
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	50
31	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	56
32	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	49
33	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	55
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	62
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	62
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	63
37	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	52
38	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52
39	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	56
40	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	48
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	49
42	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	49
43	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	53
44	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	51
45	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
46	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	47

47	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	48
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	50
49	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	3	52
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
51	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	58
52	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	1	50
53	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	47
54	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
55	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	47
56	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
57	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	51
58	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	53
59	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	51
60	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	56
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	60
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	50
Jumlah	206	205	205	159	183	185	193	193	201	176	208	194	175	192	163	196	173	3207

Ket *: Pernyataan negatif

Lampiran 6: Tabel Distribusi Frekuensi dan Kecenderungan Variabel

A. Tabel Distribusi Frekuensi

Statistics				
		Kinerja Pegawai (Y)	Kompensasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0
Mean		42.35	37.31	51.73
Median		42.00	37.00	51.00
Mode		39	39	49 ^a
Std. Deviation		4.243	3.386	4.506
Variance		18.003	11.462	20.301
Range		19	18	20
Minimum		33	31	43
Maximum		52	49	63
Sum		2626	2313	3207

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

1. Kinerja Pegawai

a. Menghitung jumlah kelas interval.

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 62 \\
 &= 1 + 3,3 (1,792) \\
 &= 1 + 5,91 \\
 &= 6,91 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}
 \end{aligned}$$

b. Menentukan rentang data

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang data} &= (\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}) + 1 \\
 &= (52 - 33) + 1 \\
 &= 19 + 1 \\
 &= 20
 \end{aligned}$$

c. Menghitung panjang kelas

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \text{Rentang data} / \text{jumlah kelas} \\
 &= 20 / 7 \\
 &= 2,86 \text{ (dibulatkan menjadi 3)}
 \end{aligned}$$

2. Kompensasi

a. Menghitung jumlah kelas interval.

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 62 \\
 &= 1 + 3,3 (1,792) \\
 &= 1 + 5,91 \\
 &= 6,91 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}
 \end{aligned}$$

b. Menentukan rentang data

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang data} &= (\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}) + 1 \\
 &= (49 - 31) + 1 \\
 &= 18 + 1 \\
 &= 19
 \end{aligned}$$

c. Menghitung panjang kelas

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \text{Rentang data} / \text{jumlah kelas} \\
 &= 19 / 7 \\
 &= 2,71 \text{ (dibulatkan menjadi 3)}
 \end{aligned}$$

3. Motivasi Kerja

a. Menghitung jumlah kelas interval.

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 62 \\
 &= 1 + 3,3 (1,792) \\
 &= 1 + 5,91 \\
 &= 6,91 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}
 \end{aligned}$$

b. Menentukan rentang data

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang data} &= (\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}) + 1 \\
 &= (63 - 43) + 1 \\
 &= 20 + 1 \\
 &= 21
 \end{aligned}$$

c. Menghitung panjang kelas

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \text{Rentang data} / \text{jumlah kelas} \\
 &= 21 / 7 \\
 &= 3
 \end{aligned}$$

B. Kecenderungan Variabel

1. Klasifikasi Variabel Kinerja Pegawai

$$\text{Mi} = 1/2 (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$\begin{aligned}
 &= 1/2 (52 + 13) \\
 &= 1/2 (65) \\
 &= 32,5 \\
 \text{SDi} &= 1/6 (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\
 &= 1/6 (52 - 13) \\
 &= 1/6 (39) \\
 &= 6,5
 \end{aligned}$$

Kategori.

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah} &= < (Mi - SDi) \\
 &= < (32,5 - 6,5) \\
 &= < 26 \\
 \text{Sedang} &= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi) \\
 &= (32,5 - 6,5) \text{ s/d } (32,5 + 6,5) \\
 &= 26 \text{ s/d } 39 \\
 \text{Tinggi} &= > (Mi + SDi) \\
 &= > (32,5 + 6,5) \\
 &= > 39
 \end{aligned}$$

2. Klasifikasi Variabel Kompensasi

$$\begin{aligned}
 Mi &= 1/2 (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\
 &= 1/2 (52 + 13) \\
 &= 1/2 (65) \\
 &= 32,5 \\
 \text{SDi} &= 1/6 (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\
 &= 1/6 (52 - 13) \\
 &= 1/6 (39) \\
 &= 6,5
 \end{aligned}$$

Kategori.

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah} &= < (Mi - SDi) \\
 &= < (32,5 - 6,5) \\
 &= < 26
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Sedang} &= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi) \\
 &= (32,5 - 6,5) \text{ s/d } (32,5 + 6,5) \\
 &= 26 \text{ s/d } 39 \\
 \text{Tinggi} &= > (Mi + SDi) \\
 &= > (32,5 + 6,5) \\
 &= > 39
 \end{aligned}$$

Klasifikasi Variabel Motivasi Kerja

$$\begin{aligned}
 Mi &= 1/2 (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\
 &= 1/2 (68 + 17) \\
 &= 1/2 (85) \\
 &= 42,5 \\
 SDi &= 1/6 (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\
 &= 1/6 (68 - 17) \\
 &= 1/6 (51) \\
 &= 8,5
 \end{aligned}$$

Kategori.

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah} &= < (Mi - SDi) \\
 &= < (42,5 - 8,5) \\
 &= < 34 \\
 \text{Sedang} &= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi) \\
 &= (42,5 - 8,5) \text{ s/d } (42,5 + 8,5) \\
 &= 34 \text{ s/d } 51 \\
 \text{Tinggi} &= > (Mi + SDi) \\
 &= > (42,5 + 8,5) \\
 &= > 51
 \end{aligned}$$

Lampiran 7. Hasil Uji Linearitas

A. Uji Linearitas Variabel Kompensasi**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	2.270	13	.175	1.980	.044
		Linearity	.617	1	.617	6.997	.011
		Deviation from Linearity	1.653	12	.138	1.562	.135
	Within Groups		4.232	48	.088		
	Total		6.502	61			

B. Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1.938	16	.121	1.194	.309
		Linearity	1.025	1	1.025	10.110	.003
		Deviation from Linearity	.913	15	.061	.600	.859
	Within Groups		4.564	45	.101		
	Total		6.502	61			

Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficient Correlations^a

Model		Motivasi Kerja	Kompensasi
1	Correlations	Motivasi Kerja	1.000
		Kompensasi	-.448
	Covariances	Motivasi Kerja	.026
		Kompensasi	-.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.462	.510		2.866	.006		
	Kompensasi	.204	.166	.163	1.234	.222	.799	1.251
	Motivasi Kerja	.397	.162	.324	2.457	.017	.799	1.251

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 9. Hasil Analisis Regresi Sederhana

A. X_1 terhadap Y**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	42.35	4.243	62
X1	37.31	3.386	62

Correlations

		Y	X1
Pearson Correlation	Y	1.000	.311
	X1	.311	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.007
	X1	.007	.
N	Y	62	62
	X1	62	62

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.311 ^a	.097	.081	4.066

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.017	1	106.017	6.411	.014 ^b
	Residual	992.177	60	16.536		
	Total	1098.194	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.828	5.761		4.831	.000
X1	.389	.154	.311	2.532	.014

a. Dependent Variable: Y

B. X₂ terhadap Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	42.35	4.243	62
X2	51.73	4.506	62

Correlations

		Y	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.397
	X2	.397	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.001
	X2	.001	.
N	Y	62	62
	X2	62	62

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.397 ^a	.158	.144	3.927
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	173.134	1	173.134	11.230	.001 ^b
Residual	925.059	60	15.418		
Total	1098.194	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.014	5.793		3.973	.000
	X2	.374	.112	.397	3.351	.001

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10. Hasil Analisis Regresi Berganda

X₁ dan X₂ terhadap Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	42.35	4.243	62
X1	37.31	3.386	62
X2	51.73	4.506	62

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.311	.397
	X1	.311	1.000	.449
	X2	.397	.449	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.007	.001
	X1	.007	.	.000
	X2	.001	.000	.
N	Y	62	62	62
	X1	62	62	62
	X2	62	62	62

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.152	3.908

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.203	2	98.602	6.457	.003 ^b
	Residual	900.990	59	15.271		
	Total	1098.194	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.894	6.634		2.848	.006
	X1	.208	.165	.166	1.255	.214
	X2	.304	.124	.323	2.444	.018

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

A. Koefisien Regresi.

$$Y = 18,894 + 0,208X_1 + 0,304X_2$$

Diketahui.

$$\alpha_1 = 0,208$$

$$\sum X_1.Y = 2.313 \times 2.626 = 6.073.938$$

$$\alpha_2 = 0,304$$

$$\sum X_2.Y = 3.207 \times 2.626 = 8.421.582$$

$$R \text{ Square } (R^2) = 0,180$$

$$\begin{aligned} JK_{\text{reg}} &= (0,208) (6.073.938) + (0,304) (8.421.582) \\ &= 1.263.379,104 + 2.560.160,928 \\ &= 3.823.540,032 \end{aligned}$$

B. Sumbangan Relatif (SR%)

$$\begin{aligned}
 X1 = SR\% &= \frac{a \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\% \\
 &= 1.263.379,104 / 3.823.540,032 \times 100\% \\
 &= 0,3304 \times 100\% \\
 &= 33,04\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 X2 = SR\% &= \frac{a \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\% \\
 &= 2.560.160,928 / 3.823.540,032 \times 100\% \\
 &= 0,6696 \times 100\% \\
 &= 66,96\%
 \end{aligned}$$

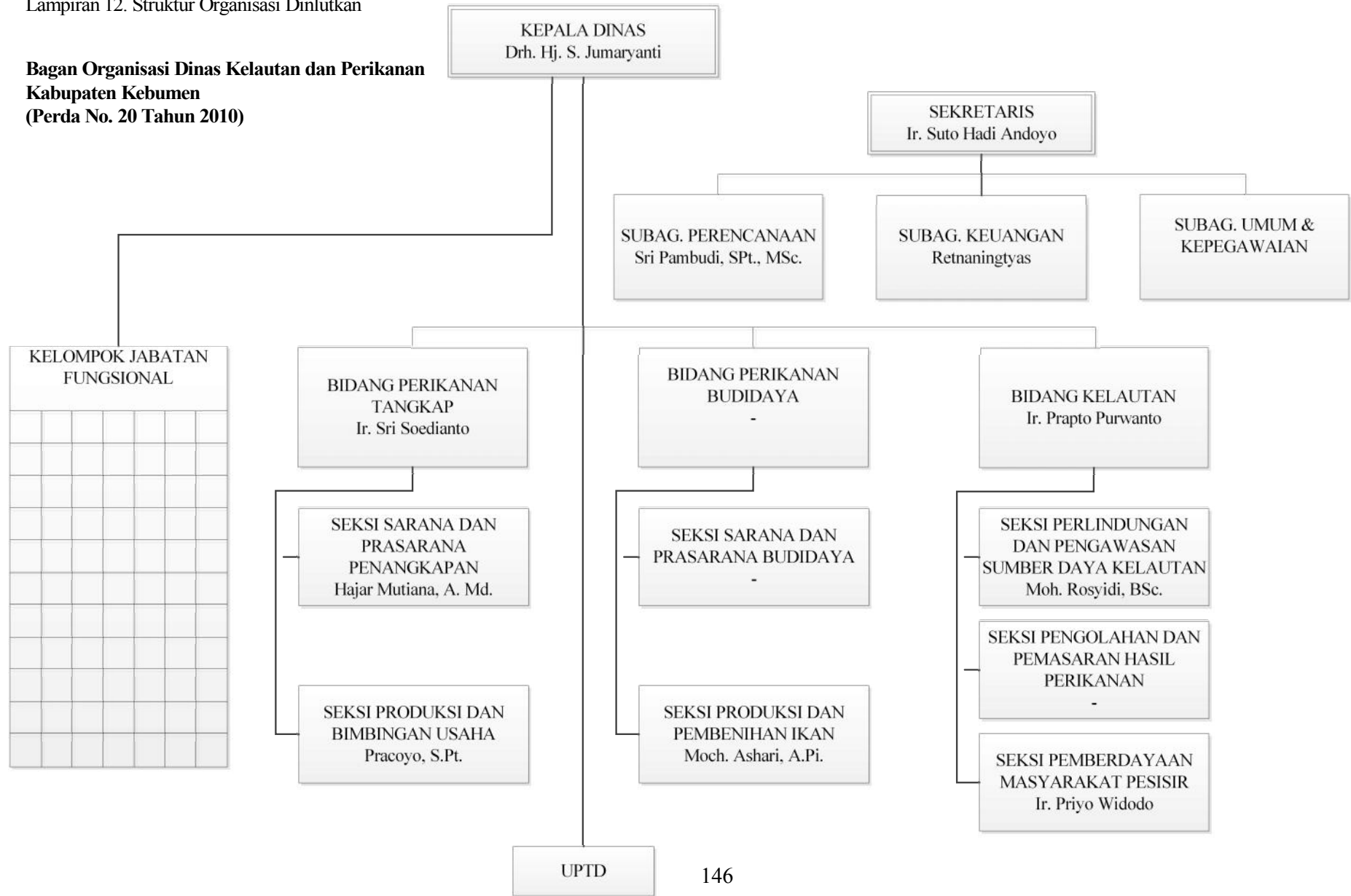
C. Sumbangan Efektif (SE%)

$$\begin{aligned}
 X1 = SE\% &= SR\% \times R^2 \\
 &= 33,04\% \times 0,180 \\
 &= 5,95\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 X2 = SE\% &= SR\% \times R^2 \\
 &= 66,96\% \times 0,180 \\
 &= 12,05\%
 \end{aligned}$$

Lampiran 12. Struktur Organisasi Dinlutkan

**Bagan Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan
Kabupaten Kebumen
(Perda No. 20 Tahun 2010)**





**PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN**

Jl Arungbinang No. 21 Tlp. 381245 Kebumen

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800 / 335 / III / 2013

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen menerangkan bahwa :

Nama	:	Heru Setiyono
NIM	:	11412145009
Program Studi	:	Akuntansi
Fakultas	:	Ekonomi
Universitas	:	Universitas Negeri Yogyakarta
Keterangan	:	Telah melaksanakan penelitian di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen pada bulan Februari 2013 dengan judul skripsi Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen).

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Kebumen, 8 Maret 2013

KEPALA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
KABUPATEN KEBUMEN



Dr. Hj. SUHARTILAH JUMARYANTI

Pembina Tk. I

NIP.19640724 199203 2 003